# ADOPTA UN CARACOL

*Un proyecto de participación ciudadana*

Proyecto para favorecer la inserción laboral del alumnado de los ciclos de formación profesional y universitario mediante la creación de una plataforma web con videocurrículums, promoción de las competencias y talentos personales y proximidad con las empresas y ciudadanía.









Daniel Balaguer Nácher

Voluntario del programa de empleo
Cruz Roja, Asamblea Local de Alcoy

# ÍNDICE



***Cada uno de los puntos de este índice contiene un hipervínculo para ir al apartado correspondiente. El emblema del pie de la página lleva otra vez a este índice. Las referencias del texto también están vinculadas. Se puede retroceder al punto de partida pulsando simultáneamente las teclas "Alt" y la de retroceso del cursor. Para buscar un determinado contenido, puede utilizar las teclas "Ctrl" y "F".*

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

# 1. DENOMINACIÓN

Adopta un caracol, un proyecto de participación ciudadana para favorecer la inserción laboral y promoción de los ciclos formativos y universitarios de Alcoy.

# 2. ENTIDAD RESPONSABLE

ENTIDAD GESTORA:

Cruz Roja Española, Asamblea Local de Alcoy, Calle Roís de Corella, 2, 03804, Alcoy, Alicante, teléfono 965 33 22 44, correo electrónico: alcoyalicante@cruzroja.es, web: www.cruzroja.es.

CON LA COLABORACIÓN DE:

Ayuntamiento de Alcoy, Plaza España, 1, 03801, Alcoy, Alicante, teléfono 965 537 100, correo electrónico: ajualcoi@alcoi.org, web: https://www.alcoi.org
Agencia de Desarrollo Local, Calle San Mateu, 3, 03801, Alcoy, Alicante, teléfono 965 537 150, correo electrónico: adlempleo@alcoi.org

- **Persona de contacto:** Magui Candela Sánchez, Directora de promoción económica y Mobility Manager Xarxa FP, correo electrónico: mcandela@alcoi.org

(*StakeHolders* [*m1])

**Promotor del proyecto:** Daniel Balaguer Nácher, voluntario del programa de empleo de Cruz Roja y Técnico en Integración Social, Calle Oliver, 48, 1A, 03802, Alcoy, Alicante, teléfono 690 932 645, correo electrónico: danielbalaguer@outlook.com (*Product Owner*[*i]).

***Proyecto bajo licencia Creative Commons.*

[1] *Terminología utilizada en *Scrum*[*i]. Ver referencias en metodología y anexos.

# 3. NATURALEZA

Con este proyecto, se pretende crear una plataforma web con la que dar a conocer de manera individual a las personas usuarias de los servicios de empleo de Cruz Roja y el alumnado de los ciclos formativos mediante perfiles y vídeo currículos cortos organizados en función de aptitudes, formación, oficios que pueden desarrollar y de una serie de competencias[*c] personales y profesionales. Además, también servirá para promocionar y dar a conocer a las empresas y población en general algunos de los ciclos formativos que se pueden cursar en la ciudad de Alcoy y qué les pueden aportar las alumnas y alumnos que cursan estos estudios. Para construir esta plataforma, se utilizarán algunos recursos gratuitos como Blogger y Youtube.

La plataforma se llevará a cabo creando una serie de equipos de trabajo con miembros de los diferentes ciclos formativos y por medio del aprendizaje servicio, experiencial y colaborativo, con el cual el alumnado trabaja en red, aplica y consolida los aprendizajes, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias[*c], se favorecen los talentos personales y se lleva a cabo un servicio para el bien común. Esta plataforma permitirá favorecer los contactos personales y generar una actividad económica para las empresas al publicitarlas y atraer clientes de sus servicios (ver ejemplos en Anexo 1), contribuyendo a darle poder a este alumnado. Igualmente sirve para proporcionarle al alumnado una experiencia práctica con la realización de un proyecto real visible y publicado en la web que les dé a conocer a toda persona que pueda necesitar de sus destrezas y servicios profesionales y personales.

Así, se creará y organizará un equipo base inicial (*Scrum Masters*[*k]) para ensayar la metodología de trabajo, gestionar los recursos con los que arrancar el proyecto, crear y coordinar el resto de equipos replicando la organización y funcionamiento propio integrándose después en los sucesivos equipos de trabajo. Se formará un primer equipo (Curricular y orientador) para definir y elegir la serie de competencias[*c], actitudes y capacidades personales y ocupaciones que pueden desarrollar con las que crear los filtros para la búsqueda de los posibles candidatos y candidatas, además de los contenidos del currículum web propio de esta

plataforma. Este equipo también proporcionará una orientación laboral y formación en actitudes, resolución de conflictos y trabajo en equipo a los candidatos y candidatas usuarios de la plataforma. Un segundo equipo (Programador) programará, ajustará y mantendrá el entorno web de la plataforma con su correspondiente aplicación móvil y dará o retirará los accesos para publicar las entradas además de orientar en materia de seguridad y privacidad. El tercer equipo (Imagen, estilo y comunicación) orientará sobre la imagen y el estilo personal y comunicativo de los candidatos y candidatas, además de cómo generar interés y emociones en los posibles empleadores y empleadoras por medio de sus aspiraciones, deseos, intereses personales, preocupaciones, actividades de su vida diaria, marcas, libros o películas favoritas, etc. El cuarto equipo (Grabación y promoción) orientará sobre cómo grabar, maquetar y publicar los vídeo currículums y perfiles de las candidatas y candidatos y creará los elementos gráficos y de difusión de la propia plataforma y los ciclos formativos. Y el quinto equipo (Administrativo) gestionará los recursos y buscará establecer vínculos con las empresas, orientarlas a utilizar la plataforma y proporcionar información sobre los ciclos, convenios, ayudas, contrataciones y bonificaciones, además de monetizar la plataforma y analizar su posible constitución como empresa o *startup*[*n], asociación o fundación *(developer teams*[*d] *and product backlog*[*h]*)*.

Para llevar a cabo el proyecto, se trabajará con metodologías *Agile*[*a]-*Scrum*[*j] y para la creación de estos equipos, se generará un ambiente de trabajo propio en el que se potencie la acogida, la confianza, la comunicación, el compañerismo, los conocimientos compartidos, la calidez, el reconocimiento personal, la organización, el respeto, el fortalecimiento de las debilidades y carencias, el aprovechamiento de los recursos, la transparencia, el apoyo y el acompañamiento personal.

Se utilizarán espacios de trabajo en la Asamblea Local de Cruz Roja en Alcoy, en los centros educativos y otros recursos locales como estudios fotográficos o de grabación, imprentas, empresas de marketing, centros de peluquería y estética, tiendas de ropa, asesorías, empresas de diseño web… con las que el propio alumnado pueda realizar sus correspondientes prácticas en centros de trabajo o decida contar con los servicios de la

empresa a quien le sería adjudicada alguna determinada tarea del proyecto, generándole trabajo y clientela para todas estas empresas.

El nombre del proyecto marca una seña de identidad propia de Alcoy con el caracol que es el mote de sus habitantes consensuado por poblaciones vecinas y que en los últimos años ha sido impulsado como un animal totémico de la ciudad, haciendo de este una marca o sello de identidad. También podría hacer referencia al hecho que las personas acabamos cargando con todo lo que tenemos: costumbres, formación, creencias, experiencias, relaciones, apariencia física, etc. que conforman nuestra forma de ser y pueden condicionar nuestra capacidad para integrarnos en el entorno, y por consiguiente, en el mercado laboral. El término de la adopción significa tomar algo ajeno como propio, es decir, se pretende utilizar buscando la contratación de las personas usuarias de los servicios de empleo de Cruz Roja y personas jóvenes que estudian en esta ciudad. Además, quienes hayan trabajado o contratado a cada una de las personas y profesionales por medio de la plataforma, también podrán valorar y puntuarlas proporcionando referencias para futuros trabajos y contrataciones.

La promoción y gestión del proyecto será llevada a cabo por medio de la Asamblea Local de Cruz Roja en Alcoy, contribuyendo a movilizar a la ciudadanía, promoviendo principios y valores humanitarios.

# 4. JUSTIFICACIÓN

## 4.1 LEGISLATIVA

Según el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos[1], toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra la desocupación. Toda persona tiene derecho, sin ninguna discriminación, a igual salario por igual trabajo. Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure para su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, complementada, si hace falta, con otros medios de protección social.

El artículo 35 de la Constitución Española[2] dice que todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho en el trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La Comisión Europea de Ocupación, Asuntos Sociales e Inclusión[3], aprobó la llamada "Garantía Juvenil[4]" con una serie de medidas estableciendo un compromiso de los estados miembros para garantizar que todos y todas las jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de calidad de ocupación, formación continua, aprendizaje y periodo de prácticas dentro de un plazo de cuatro meses después de quedar en desempleo o dejar la educación formal (Recomendación del Consejo de Abril de 2013[5]).

La Iniciativa de Ocupación Juvenil[6], junto con importantes inversiones específicas del Fondo Social Europeo, son el recurso financiero clave de la Unión Europea para apoyar a la implementación de la Garantía Juvenil en el terreno para el periodo de programación 2014-2020.

La creación de más y mejores puestos de trabajo es uno de los principales objetivos de la Estrategia Europa 2020[7]. Con unas últimas orientaciones (2018), se pretende impulsar la demanda de mano de obra (creación de ocupación; fiscalidad laboral; fijación de salarios) y mejorar la oferta de mano de obra y de calificaciones, incluyendo acciones para paliar el desempleo juvenil.

España fue uno de los primeros países al acogerse a la Iniciativa de Ocupación Juvenil y en diciembre de 2013 aprobó el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil[8] para jóvenes entre 16 y 29 años. Con el Real decreto ley 6/2016, del 23 de Diciembre[9], se adoptan una serie de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, favoreciendo el acceso y la inscripción en el plan. Así, se posibilita que las personas menores de 30 años inscritas en la búsqueda de trabajo en los servicios públicos de ocupación sean inscritas directamente en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, incluso con efectos retroactivos.

El Programa Fomento de la Contratación Indefinida de Jóvenes Calificados de la Comunidad Valenciana[10], tiene por objeto la concesión de subvenciones para fomentar la contratación indefinida inicial a jornada completa de las personas jóvenes cualificadas, que figuran inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana. Las personas destinatarias finales de estas subvenciones son las personas jóvenes mayores de 16 años que, contando con una calificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para la ocupación o del sistema educativo, figuren inscritas como beneficiarias en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

Avalamos jóvenes y Avalamos Jóvenes Plus[11] es una estrategia del Consell de la Generalitat Valenciana, financiada por el Fondo Social Europeo, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes con el plan integral de formación y ocupación para jóvenes 2016-2020.

## 4.2 DIAGNÓSTICA

Tener trabajo es fundamental para el desarrollo personal, además de proveer de los recursos económicos necesarios para vivir. En nuestra sociedad, está asociado a la identidad y el prestigio social que nos lleva al reconocimiento y potenciación de relaciones sociales. Contar con una ocupación proporciona seguridad y la independencia económica que permite realizar proyectos como formar una familia, adquirir una vivienda o un vehículo, relacionarse con diferentes amistades, practicar deportes... El trabajo nos da poder y refuerza nuestra autoestima. Proporciona un entorno de relaciones; favorece el mantenimiento de hábitos positivos para la salud física y mental, además de permitir el desarrollo de capacidades

como la concentración, la comunicación, la toma de decisiones y las habilidades sociales.

Disponer de trabajo es uno de los ocho ámbitos de inclusión necesarios para evitar la exclusión (*N. Sánchez, M.A. Román, A. González, Contexto de la Intervención Social, Pág. 26-25, Ed. Altamar*).

Según datos del Banco Mundial[12], la tasa de paro de la población entre 16 y 24 años en España en el año 2018 se sitúa en el 32,6% con la estimación de la Organización Internacional del Trabajo.

Contrastando los datos con las de Tasa de Paro[13], esta se sitúa en el 35% en el mes de diciembre de 2018, la segunda más alta de Europa, por detrás de la Griega, que llega al 43%. Teniendo en cuenta que la tasa de desempleo de los jóvenes en la UE es del 16%, con Alemania que tiene la más baja, siendo del 6%, vemos que la situación a nuestro país es preocupante.

Según el Instituto Nacional de Estadística[14] la tasa de paro es del 38,83% para la franja de edad entre los 16 y los 24 años en territorio nacional y en un 39,66% en la Comunidad Valenciana.

| | De 16 a 19 años | De 20 a 24 años | De 25 a 29 años |
|---|---|---|---|
| Ambos sexos | 46,89% | 30,78% | 19,07% |
| Hombres | 46,89% | 30,78% | 18,53% |
| Mujeres | 46,89% | 30,79% | 19,67% |

Tabla 1, datos de desempleo de ámbito nacional. INE 4º trimestre de 2018

| | De 16 a 19 años | De 20 a 24 años |
|---|---|---|
| Ambos sexos | 50,08% | 29,23% |
| Hombres | 52,85% | 28,16% |
| Mujeres | 46,18% | 30,50% |

Tabla 2, datos de desempleo en la Comunidad Valenciana. INE 4º trimestre de 2018

Esto hace ver con preocupación el futuro laboral de esta población joven, que a menudo tiene que prolongar la estancia en el domicilio parental o emigrar de sus lugares de origen en busca de medios para su propia subsistencia y poder dar inicio a una vida autónoma.

Relacionado con esta tasa de paro, hay factores como el abandono escolar temprano, provocando que no se complete la educación secundaria superior o de segunda etapa o que tampoco se realice otro tipo de formación. También ha influido la dependencia del sector de la construcción y su crisis, los avances tecnológicos que sustituyen puestos de trabajo

por maquinaria, junto con el traslado de la producción a países con mano de obra más barata (Causas estructurales del paro juvenil, Observatorio Empresarial Contra la Pobreza[15]).

Hay otros factores como las exigencias en cuanto a formación que piden las empresas, hecho que a veces comporta la prolongación de los estudios, a la vez que no suele darse una plena concurrencia entre el sistema educativo y el mercado laboral, también con desajustes entre la oferta y la demanda. Así, suele haber más jóvenes con una determinada formación que sus correspondientes puestos de trabajo para cubrir. Igualmente, la reducida apuesta de los jóvenes españoles por la formación técnica y vocacional adquirida con la Formación Profesional, provoca carencia de oferta de perfiles técnicos de cualificación media, lo cual hace que sean los universitarios los que acepten estos puestos de trabajo para los que están sobre cualificados. Se añade la temporalidad de los contratos, el desconocimiento de todas las posibilidades de búsqueda activa de empleo y la dificultad para encontrar el primer trabajo o motivos de corte sociológico o personal, que provocan que la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral sea cada vez más tardía. Este incremento considerable del tiempo que tardan los y las jóvenes en encontrar un puesto de trabajo, junto con el desempleo de larga duración -de más de un año- constituye uno de los aspectos que más inciden en la vulnerabilidad ante la ocupación entre la juventud (Diario Digital de las Empresas[16]).

Para contrastar estos datos, se pasa un cuestionario al alumnado (Anexo 2) donde se analiza su trayectoria formativa, la importancia que tiene el trabajo o las dificultades para acceder en el mundo laboral entre otros aspectos relacionados con el proyecto, del que se adjunta el correspondiente informe en el anexo.

Es oportuno reseñar que vivimos en una época marcada por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente entre la gente joven, con aplicaciones conocidas cómo Instagram, Youtube, Facebook, TikTok, donde hay que destacar la importancia que cobra lo visual, la imagen. Algunas muestras de este paso hacia lo visual también se manifiestan con la simplificación de los mensajes escritos con los

llamados emoticonos. Sirviéndonos de esta tendencia, tenemos la base del presente proyecto.

Por otro lado, como factores que pueden influir sobre la puesta en marcha del proyecto, nos encontramos que el periodo de concesión de ayudas de los fondos europeos llega a su fin en el 2020. Y en el momento de redacción de este proyecto, estamos en una época de transiciones y cambios marcados por cierta inestabilidad política, con unos presupuestos municipales ya cerrados y poca voluntad de asumir compromisos políticos. Aunque hay una marcada preocupación entre diferentes grupos políticos y la ciudadanía por el futuro de las y los jóvenes y la importancia de la educación o la inversión en la escuela pública.

También la introducción de nuevas metodologías de aprendizaje en el aula todavía cuenta con ciertas limitaciones y reticencias entre el profesorado e igualmente nos encontramos que el CEFIRE, espacio de formación del profesorado, se acaba de reabrir a nivel local para el curso 2010-2020, después de haber estado funcionando 26 años y haber sido cerrado en 2012. Aunque encontramos a favor que esta será la sede del CEFIRE de Formación Profesional de la Comunidad Valenciana centrada en tecnología y digitalización, inteligencia artificial, robótica y bigdata, ámbito muy relacionado con este proyecto. Este recurso comparte instalaciones con la Asamblea Local de Cruz Roja en Alcoy.

## 4.3 CONCEPTUAL

Está experimentándose un cambio en la mayoría de sociedades que transitan de una economía basada en la industria a otra basada en el conocimiento, y la sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje, donde el sujeto necesita manipular el conocimiento, ponerlo al día, seleccionar lo que es adecuado para un determinado contexto, aprender permanentemente y entender lo que aprende, de forma que se pueda adaptar a nuevas situaciones que se transforman rápidamente. Así, se buscan espacios curriculares de integración y metodologías de aprendizaje y enseñanza que propicien un acercamiento a la realidad profesional como vía para conseguir un aprendizaje significativo, profundo y constructivo (*Nuevas metodologías docentes, Amparo Fernández March*[17]).

Con esta línea, surgen metodologías como el aprendizaje basado en proyectos o el aprendizaje servicio[18], que es una propuesta educativa que

combina procesos de aprendizaje y de servicio en la comunidad donde los participantes aprenden a trabajar en necesidades reales del entorno con el fin de mejorarlo. Es un método para unir un compromiso social con el aprendizaje de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Aprender a ser competentes siendo útiles a los demás (*Roser Batlle Suñer, pedagoga e impulsora del aprendizaje servicio en España*).

El aprendizaje servicio, parte de la idea que la ayuda mutua es un mecanismo de progreso personal, económico y social, caracterizándose[19] por:

- **Conexiones curriculares:** Los y las alumnas aprenden y se desarrollan. Integrar el aprendizaje en un proyecto de servicio es clave para el éxito del aprendizaje-servicio. Los nexos académicos y curriculares tienen que estar claros y ser construidos sobre habilidades existentes de la disciplina específica.
- **Participación del alumnado:** Además de estar activamente implicado en el propio proyecto, el alumnado tiene la oportunidad de seleccionar, diseñar, poner en práctica y evaluar su actividad de servicio.
- **Reflexión:** Se crean oportunidades estructuradas para pensar, conversar y escribir sobre la experiencia de servicio. El equilibrio entre reflexión y acción permite al alumnado ser consciente en todo momento del impacto de su tarea.
- **Alianza con la comunidad:** La alianza de la institución educativa con agentes sociales permite identificar necesidades reales, proporciona guía y medios para el éxito, con la que ambas partes tienen que aportar y beneficiarse del proyecto.
- **Verdaderas necesidades comunitarias:** El aprendizaje-servicio atiende necesidades de la comunidad. Las personas miembros de la comunidad local o las y los receptores del servicio se implican en la determinación de la relevancia y profundidad de las actividades sociales.
- **Responsabilidad cívica:** Contribuye a desarrollar la responsabilidad cívica de las personas participantes.

- **Evaluación:** Contar con instrumentos de evaluación muy estructurados con un feedback constructivo a través de la reflexión, proporciona información valiosa sobre los resultados positivos del aprendizaje recíproco y del servicio, para facilitar la sostenibilidad y la replicación de la experiencia.

Basándonos en la Red Española de Aprendizaje Servicio[20] y la Universidad Internacional de la Rioja[21], el aprendizaje servicio promueve:

- **Competencias**[*c] **básicas:** Activa el ejercicio de todas las competencias[*c] del currículum, con énfasis en la competencia social y ciudadana y en la iniciativa y autonomía personal.
- **Valores y actitudes prosociales:** Estimula el esfuerzo, la responsabilidad y el compromiso solidario, la empatía, la solidaridad, el civismo y la tolerancia.
- **Habilidades para la vida:** Fortalece las destrezas psicosociales y la capacidad de participar en la vida social de manera positiva.
- **Conocimiento del entorno** y de la comunidad, así como sus necesidades.
- **Trabajo cooperativo** y gestión del tiempo.
- Aprender **haciendo y experimentando**.
- Capacidad de mejora, de adaptación y de **aprender de los errores**.
- **Mejora de los resultados académicos** y la motivación hacia el estudio por parte de los y las jóvenes, al ver la utilidad social de aquello que aprenden y sentirse reconocidos y valorados.
- **Aumento de la cohesión** y capital social de los barrios y poblaciones, potenciando la suma de capacidades y las redes de colaboración.

Esto también se combina con el aprendizaje experiencial[22], que es la forma más natural, primitiva y real de crear aprendizajes. Se trata de una metodología del Constructivismo[23], basada en los postulados filosóficos de autores como John Dewey, Kurt Hahn, Carl Rogers, David Kolb, con la que se intenta desarrollar la capacidad de las personas para aprender de su propia experiencia y la posterior reflexión sobre el procedimiento seguido en cada una de las tareas, que tienen que estar muy planificadas previamente, haciendo que sea un aprendizaje más práctico y concreto. Esta metodología llevada la a la práctica, nos permite orientarla a la

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

formación y transformación de las personas como individuos en relación con sus competencias[*c], su liderazgo, la capacidad de toma de decisiones, así como la interrelación con otros individuos, en la convivencia armónica, en la comunicación efectiva, en la conformación de equipos de trabajo de alto rendimiento.

Con estas nuevas pedagogías, igualmente se llega a una manera de trabajar cómo es el aprendizaje colaborativo[24], modelo constructivista que implica que los y las alumnas aprendan a gestionar sus tareas de forma colaborativa. Es decir, que controlen su proceso de aprendizaje y el de sus compañeros y compañeras. Cada miembro del grupo de trabajo es responsable no solo de su aprendizaje, sino de ayudar sus compañeros y compañeras a aprender, creando con esto una atmósfera de logro, organizándose de manera más horizontal y menos jerárquica, permitiendo formar a los y las profesionales que requiere el actual mundo laboral[25]. Se entiende así el aprendizaje colaborativo como un proceso social de construcción del conocimiento, hecho que refuerza el sentimiento de solidaridad, disminuye la sensación de aislamiento, y promueve la motivación de los integrantes del grupo favoreciendo una mejor productividad. Además, hay un aprovechamiento de este tipo de aprendizaje en función de las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías[26] y sus posibilidades para desarrollar nuevas maneras de aprender.

# 5. Personas Destinatarias

## 5.1 DIRECTAS

La plataforma web de este proyecto va dirigida por una parte a las personas usuarias de los servicios de empleo de Cruz Roja de la Asamblea Local de Alcoy, que presentan las siguientes características:

- Ambos sexos,
- Mayores de 45 años,
- Desempleados/as de larga duración,
- Con poca formación,
- Con poca experiencia laboral,
- Con pocas redes de apoyo,
- Con baja motivación,
- Con pocas habilidades sociales,
- Con dificultades en el manejo de las TICs.

Y por otra, al alumnado de los ciclos de formación profesional que buscan acceder a su primer puesto de trabajo, con las siguientes características:

- Ambos sexos,
- Estudiantes de los centros de formación profesional de Alcoy,
- Residentes en la población de Alcoy y comarca,
- Con edades entre los 18 y los 29 años,
- Usuarios/as de las tecnologías de la información y la comunicación,
- En situación de desempleo o inestabilidad laboral,
- Con poca o nula experiencia laboral,
- Que puedan tener carencias en materia de orientación sobre el mercado laboral,
- Que presenten carencias en competencias[*c] y actitudes profesionales,
- Que puedan tener algunas carencias o dificultades en habilidades sociales,

Para iniciar el proyecto, se eligen ciclos centrados en los servicios a la comunidad y las personas dado el carácter marcadamente social que se le pretende dar al proyecto relacionado con la integración social; la informática y la administración para crear y gestionar la plataforma y

orientar a las empresas; la imagen personal para reforzar, definir y mejorar esta en las personas usuarias y el alumnado participante; el marketing, la fotografía, la ilustración y el diseño gráfico para difundir el proyecto y los perfiles profesionales de una manera visual y con los materiales gráficos necesarios para tal propósito.

Así, los ciclos que se llevan a cabo en la ciudad de Alcoy en estos centros son:

**CIP FP BATOI:**

1. CFGS Administración y finanzas
2. CFGM Estética y belleza
3. CFGS Estética integral y bienestar
4. CFGS Desarrollo de aplicaciones multiplataforma (DAM)
5. CFGS Desarrollo de aplicaciones web (DAW)
6. CFGM Atención a personas en situación de dependencia
7. CFGS Animación sociocultural y turística
8. CFGS Educación infantil
9. CFGS Integración social

**EASD de Alcoy:**

10. CFGS Fotografía
11. CFGS Gráfica publicitaria
12. CFGS Ilustración
13. CFGS Estilismo e indumentaria

**IES COTES BAIXES:**

14. CFGM Comercio y marketing
15. CFGS Marketing y publicidad

Como estimación de beneficiarios anuales directos del proyecto, estableciendo una media de 20 alumnos de primero y otros 20 segundo de cada uno de estos ciclos, tendríamos unos 600 alumnos potenciales, a los que podrían ir sumándose los otros ciclos formativos. Asumiendo que en la implantación del proyecto solo hubiera un tercio de este alumnado que finalmente acabara adhiriéndose a la plataforma, podríamos considerar que acabaron siendo unos 200 usuarios y usuarias anuales de esta, a los que habría que añadir unas 50 personas usuarias anuales de los servicios de empleo de Cruz Roja.

## 5.2 INDIRECTAS

Como beneficiarios indirectos del proyecto, tendremos el tejido asociativo y empresarial de la ciudad de Alcoy además de la población general, cuantificándolos con los datos siguientes:

| Edades | 0-9 | 10-19 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-69 | 70-79 | 80-89 | 90-99 | 100 | TOTALES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Total | 5320 | 5996 | 6104 | 7415 | 9178 | 9037 | 6894 | 5046 | 3351 | 625 | 11 | 58977 |
| Hombres | 2747 | 3026 | 3136 | 3878 | 4654 | 4502 | 3267 | 2221 | 1214 | 157 | 4 | 28806 |
| Mujeres | 2573 | 2970 | 2968 | 3537 | 4524 | 4535 | 3627 | 2825 | 2137 | 468 | 7 | 30171 |

Tabla 3, datos del padrón municipal de Alcoy[27], Diputación Provincial de Alicante, 2018

En 2016 se reportaron 3751 empresas en Alcoy, siendo el sector servicios el que se destaca, puesto que pertenecen el 43% de las empresas de la ciudad. Este sector está principalmente enfocado en actividades profesionales y técnicas, y servicios relacionados con la sanidad y la educación. El segundo lugar lo ocupa el sector comercio, transporte y hostelería con un 36% de las empresas. El sector de la construcción tiene una cuota del 11% y el de la industria un 10%, según datos diagnósticos del Plan Estratégico 2017-2025 del Ayuntamiento de Alcoy[28].

# 6. UBICACIÓN

Las reuniones y sesiones de planificación y coordinación de los equipos de trabajo, los grupos formativos, la creación de la plataforma y los elementos gráficos, las entrevistas al alumnado y grupos de orientación y sesiones de estética, se llevarán a cabo inicialmente en los centros de formación siguientes (Anexo 3):

- CIP FP Batoy, Calle Sociedad Unión Musical, 8, 03802 Alcoy, Alicante,
- IES Cotes Baixes, Polígono Cotes Baixes C, 03804 Alcoy, Alicante,
- EASD de Alcoy, Calle Barranc de Na Lloba, S/N, 03801 Alcoy, Alicante.

Además de las instalaciones de la Asamblea Local de Cruz Roja, Calle Roís de Corella, 2, 03804, Alcoy, Alicante.

Para abordar la imagen y el estilo personal de los candidatos y candidatas usuarias de la plataforma, se utilizarán aquellas empresas de peluquería y estética y tiendas de ropa, con las que haya convenios de prácticas con el alumnado de los correspondientes ciclos formativos o que seleccione el alumnado para este propósito.

Igualmente se contará con las asesorías, empresas de creación y mantenimiento de páginas web, asociaciones, servicios turísticos municipales y empresas de marketing, publicidad y diseño con las que también haya convenios de prácticas o que el alumnado seleccione para producir los materiales y elementos necesarios.

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad



# 7. OBJETIVOS

## 7.1 GENERALES

- Favorecer el acceso en el mundo laboral de las personas usuarias de los servicios de empleo de Cruz Roja y el alumnado de los ciclos formativos de la localidad de Alcoy por medio de una plataforma web, la formación en competencias[*c] y actitudes laborales, la difusión de las propias capacidades y el contacto de proximidad con las empresas y ciudadanía.

## 7.2 ESPECÍFICOS

1. Conseguir la implicación del alumnado y profesorado de los diferentes ciclos formativos del municipio por medio de la formación del profesorado, charlas de presentación del proyecto y dinámicas en los centros educativos seleccionados en el plazo de tres meses.
2. Formar los equipos de trabajo aprendiendo las metodologías organizativas y distribuyendo tareas por medio de reuniones de debate y planificación y dinámicas grupales en el plazo de un mes.
3. Disponer de una plataforma web con una operatividad media y los video-currículums de los miembros de los equipos de trabajo para testearla en el plazo de tres meses.
4. Disponer de los videos de presentación de los ciclos y personas usuarias de Cruz Roja y el alumnado, los materiales gráficos y de difusión de la plataforma y la información para las empresas en el plazo de tres meses.
5. Tener una plataforma web plenamente funcional conocida por la población y la ciudadanía con unos doscientos cincuenta candidatos y candidatas formados en competencias[*c] y actitudes laborales en el plazo de dos meses.

# 8. METODOLOGÍA

A la hora de organizar el trabajo de los equipos, utilizaremos un método propio (Método DIDAC) basado en los Modelos *Agile*[*a] 29-31, *Lean*[*g] y *Scrum*[*j] 32-33. Este se basa en unos pilares fundamentales como:

1. Valorar a los individuos y las relaciones sociales por encima de los procesos y las herramientas. Por eso, su motivación y sus emociones son determinantes.
2. El trabajo se define con la creación de equipos de trabajo auto-organizados, promoviendo que los miembros sean personas capacitadas, motivadas y con aptitudes para el trabajo en equipo.
3. Eliminación de jerarquías. El poder recae en las personas, las decisiones se toman de manera conjunta por el equipo.
4. Se busca una buena gestión de los conflictos que genere nuevas oportunidades y aporten más valor. Las discusiones se usan para escuchar opiniones nuevas y extraer conclusiones productivas.
5. Priorizar ver el producto funcionando mientras se desarrolla, inspeccionando frecuentemente su progreso para detectar posibles problemas e ir resolviéndolos.
6. Colaborar con el cliente y mantener una relación muy próxima y colaborativa.
7. Responder ágilmente ante cualquier cambio o imprevisto y nunca aferrarse al plan establecido.
8. Fomentar la transparencia en todos sus procesos, comunicando la visión, metas, éxitos y nuevas medidas, de forma que todas las personas implicadas tengan conocimiento de qué ocurre en el proyecto y cómo.

Para conseguir esto, la ejecución del proyecto se basa en entregas rápidas y continuas, acompañado de una planificación temporal exhaustiva y rigurosa, aplicando disciplina en el proceso y centrándose en la calidad del trabajo. Esto permite que la reacción ante posibles cambios o rectificaciones sea más dinámica, ágil y efectiva, pudiendo distinguir las fases siguientes:

- **Planteamiento:** Parte de unos objetivos marcados previamente por las diferentes partes (p. ej. el cliente y la empresa), fraccionándolos

en entregas parciales que permitan replantear aspectos que pudieran haberse pasado por alto en un principio, como costes, estrategias, producción, etc.

- **Lista de tareas:** El equipo de trabajo elabora una lista de tareas que ha de tener en cuenta para cada entrega de resultados, siendo importante hacer una adecuada estimación del esfuerzo necesario para fijar los plazos.
- **Reuniones:** Es ideal que sean diarias dedicando 15 minutos para ponerse al tanto de la evolución del plan. Hay que encargarse que cada miembro cumpla con las tareas que le han sido asignadas y de motivarlos para que su productividad no baje. En caso de que se detecte alguna incidencia dentro del equipo, hace falta que se tomen las opciones más adecuadas, que pueden ir desde un relevo de la función hasta el nombramiento de miembros de apoyo.
- **Demostración:** Una vez realizadas las tareas de cada fase, el equipo se reúne con el cliente para mostrar los avances correspondientes, viendo si es necesario replantear algún elemento o que el equipo asuma nuevos compromisos.
- **Retrospectiva:** Los miembros del equipo se reúnen para valorar el proceso de entrega de resultados y analizan lo que podría mejorarse de cara al final del proceso.

Para gestionar el trabajo de los equipos, se utilizará un tablero **Kanban** con unas adaptaciones, en el que se ponen cada una de las tareas por separado y prioridad utilizando notas adhesivas, pasándolas de una columna a la correspondiente según su estado (en proceso, acabada y comprobada). En cada una de estas tareas se pondría el nombre de la persona que ha escogido realizarla. También se reservan espacios para incidencias y observaciones (Ver Anexo 4). Este mismo método se puede llevar a cabo por medio de una aplicación web como Trello para favorecer el trabajo en red desde diferentes espacios.

La plataforma será creada usando servicios gratuitos como Blogger, Youtube, Google Sites y Google Drive, con las que cada persona sería la propietaria de sus datos personales publicados en una determinada entrada personal, como videos y currículums, con su correspondiente cuenta de Gmail, minimizando así los gastos de creación y mantenimiento



y ayudando a cumplir la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Deberes Digitales[34], junto al correspondiente consentimiento informado (Anexo 17).

En el ambiente de trabajo se potenciará:

- El acogimiento y calidez,
- La confianza y la comunicación,
- El compañerismo y los conocimientos compartidos,
- El reconocimiento personal,
- La organización y el respeto,
- El refuerzo de las debilidades y carencias,
- El apoyo y el acompañamiento personal.

Para favorecer la comunicación entre los equipos de cada centro educativo, se utilizarán plataformas como:

- Microsoft Teams,
- Zoom,
- Google Meet,
- Skype.

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

# 9. ACTIVIDADES

**01 Preparación**

Formación del profesorado y gestor del proyecto y firma de convenios de colaboración con los centros educativos

**02 Promoción**

Presentación del proyecto en los centros y adhesión del alumnado y profesorado gestor y promotor

**03 Creación de equipos**

Dinámicas de grupo, organización de equipos ensayo de metodología de trabajo y elección de canales de comunicación, definición de pila de producto

**04 Elaboración**

Currículums y videos, plataforma web, materiales gráficos, talleres formativos, orientación de usuarios/as, alumnado y empresas

**05 Testeo**

Pruebas y adaptaciones de la plataforma e implementación de mejoras

**06 Publicación**

Formación, grabación, montaje y acceso de alumnado y personas participantes

**07 Difusión**

Presentación de la plataforma a empresas y población en general

**08 Adopción**

Empresas, usuarios/as y alumnado se suman a la plataforma, se hacen contrataciones y servicios personales

Cruz Roja Española
Asamblea Local de Alcoy

Gráfico 1, secuencia de ejecución del proyecto. Elaboración propia.

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

Relación de actividades para cada una de las etapas del proyecto:

01. PREPARACIÓN:

1.1. Preparación de un taller sobre Kanban y Trello.
1.2. Preparación de un taller sobre metodologías ágiles y *Scrum*[*j].
1.3. Preparación de un taller sobre mediación y resolución de conflictos.
1.4. Preparación de un taller sobre inteligencia emocional.
1.5. Formación del profesorado y gestor del proyecto en aprendizaje servicio, metodologías ágiles y *Scrum*[*j].
1.6. Grabación del vídeo "a la caza del trabajo".
1.7. Preparación de la presentación de diapositivas del proyecto.
1.8. Contacto inicial con empresas.
1.9. Firma de acuerdos de colaboración.
1.10. Concreción de la pila de producto (*Product Backlog*[*h]).
1.11. Creación de las *historias de usuario*[*f].
1.12. Preparación de dinámicas de grupo.
1.13. Reuniones con los centros educativos y el profesorado para planificar la realización en el aula (I).

02. PROMOCIÓN:

2.1. Charlas de presentación del proyecto.
2.2. Proyección y comentario del vídeo de "a la caza del trabajo".
2.3. Dinámicas de trabajo en equipo.
2.4. Reuniones con el profesorado para planificar la realización en el aula (II).
2.5. Reuniones informativas y organizativas de miembros para formar el equipo base.
2.6. Reuniones de miembros para formar los equipos de trabajo.

03. CREACIÓN DE EQUIPOS:

3.1. Dinámicas de conocimiento personal.
3.2. Dinámicas de conocimiento del grupo.
3.3. Dinámicas para desmontar prejuicios.
3.4. Dinámicas de organización del equipo.
3.5. Formación sobre el uso de Kanban y Trello.
3.6. Formación en metodologías ágiles y *Scrum*[*j].
3.7. Formación en plataformas de comunicación vía web.
3.8. Formación en mediación y resolución de conflictos.

3.9. Formación en inteligencia emocional.

## 04. ELABORACIÓN:

4.1. Introducción de la pila de producto[*g].

4.2. Definición de los ítems de la pila de producto[*g]:

4.2.1. Equipo curricular y orientador:

4.2.1.1. Creación de un modelo de currículum,

4.2.1.2. Creación de un formulario diagnóstico de búsqueda de empleo y perfil profesional,

4.2.1.3. Elección del listado de competencias[*c] personales y profesionales,

4.2.1.4. Creación del guion de entrevistas y sesiones formativas de orientación laboral,

4.2.1.5. Creación de un taller de emociones,

4.2.1.6. Creación de un taller de mediación,

4.2.2. Equipo programador:

4.2.2.1. Diseño del proyecto de plataforma,

4.2.2.2. Creación y programación de la plataforma web,

4.2.2.3. Creación del listado de etiquetas para la búsqueda de perfiles profesionales,

4.2.2.4. Creación del buscador dentro de la plataforma según formación y competencias[*c] personales y profesionales,

4.2.2.5. Creación de la aplicación móvil de la plataforma,

4.2.2.6. Creación de una infografía o guía sobre seguridad y privacidad,

4.2.3. Equipo de imagen, estilo y comunicación:

4.2.3.1. Creación del taller de asesoramiento en estética e imagen personal,

4.2.3.2. Creación del taller de comunicación: *storytelling*[*o][35] y *elevator pitch*[*e],

4.2.4. Equipo de grabación y promoción:

4.2.4.1. Creación de elementos gráficos,

4.2.4.2. Diseño de los roll up,

4.2.4.3. Creación de vídeos promocionales de los ciclos y ventajas de contratar a recién titulados en FP,

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

4.2.4.4. Creación del taller de grabación, edición y publicación de vídeos,

4.2.4.5. Creación del taller de diseño gráfico,

4.2.4.6. Grabación de vídeo-currículums de los miembros de los equipos,

4.2.4.7. Diseño de tarjetas de visita con código QR para acceder al CV o perfil de cada candidato/a,

4.2.5. Equipo administrativo:

4.2.5.1. Búsqueda de convenios, tipos de contrataciones, bonificaciones, ayudas a la contratación de recién titulados, en prácticas, colectivos vulnerables y desempleados/as de larga duración,

4.2.5.2. Búsqueda de empresas y elaboración de un directorio,

4.2.5.3. Creación de una guía de uso de la plataforma,

4.2.5.4. Creación de una guía informativa de los ciclos y salidas profesionales para la ciudadanía y ventajas de contratar al alumnado de los ciclos de formación profesional,

4.2.5.5. Publicidad de les empresas, productos, servicios para promover la sostenibilidad de la plataforma,

4.2.5.6. Búsqueda de recursos económicos y para constituirse como asociación, empresa, fundación o *startup*[*n].

## 05. TESTEO:

5.1. Publicación de elementos creados en la plataforma,

5.2. Análisis de su uso y funcionamiento en ordenador y teléfono móvil,

5.3. Pruebas de uso por personal externo,

5.4. Implementación de mejoras y correcciones.

## 06. PUBLICACIÓN:

6.1. Registro de dominios.

6.2. Análisis de SEO y posicionamiento.

6.3. Impresión de carteles, dípticos, roll ups y tarjetas.

6.4. Realización de los talleres de imagen personal y comunicación.

6.5. Realización de los talleres de grabación y montaje de los vídeos.

6.6. Publicaciones de los vídeo-currículums de los y las participantes.

## 07. DIFUSIÓN:

7.1. Anuncios en radio, prensa y redes sociales,

7.2. Puesta de carteles,
7.3. Concurso de dibujo para centros de educación primaria para promover la marca del caracol entre la ciudadanía,
7.4. Entrevistas en empresas,
7.5. Acto de reconocimiento del trabajo de los equipos.

## 08. ADOPCIÓN:

8.1. Orientación laboral del nuevo alumnado y personas usuarias,
8.2. Asesoramiento en comunicación e imagen personal,
8.3. Formación en grabación y edición de vídeo (OpenShot),
8.4. Creación de sus respectivos vídeo-currículums y publicación en la plataforma,
8.5. Creación de elementos publicitarios de las empresas adscritas y publicación en la plataforma,
8.6. Seguimiento de contratación de personas usuarias y el alumnado en las empresas,
8.7. Seguimiento de contratación particular de personas usuarias y el alumnado para servicios puntuales,
8.8. Apoyo en el feedback sobre la experiencia con el alumnado y otras personas usuarias de la plataforma.
8.9. Reconocimiento del trabajo de los equipos y entrega de certificaciones de la labor desempeñada por el alumnado.

Dada la importancia de las personas y el trabajo en equipo, centramos el desarrollo de actividades y dinámicas de grupo en este bloque con las que analizar prejuicios personales, crear un clima de confianza, contribuir a conocer a los miembros del equipo, organizar su trabajo y favorecer la motivación. El resto de actividades, serán diseñadas conjuntamente entre los agentes implicados en la ejecución del proyecto.

Partimos con una primera actividad con la creación de un vídeo que nos muestra cómo puede ser un proceso de selección de una persona candidata a un puesto de trabajo y lo que pueda implicar para la empresa (recepción y revisión de currículums, entrevistas a personas candidatas…):

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | A LA CAZA DEL TRABAJO | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Distensión, reflexión | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Población en general, alumnado de los ciclos formativos y empresas | X | **GRUPAL** | x | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | A partir de 16 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 10-20 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Valorar cómo son los procesos de selección de personal.<br>• Generar una idea global del proyecto y su ejecución. | | | | |
| **TAREAS** | • Grabación y montaje del video "a la caza del trabajo", donde se muestra a una persona que ha entregado un currículum más en medio de una pila de CVs en una entrevista, con sus carencias, limitaciones, nerviosismo…; además de lo tedioso del proceso para el seleccionador/a leyendo varios currículums y entrevistando a diferentes personas candidatas.<br>• Creación de las diapositivas para presentar el proyecto. | | | | |
| **DESARROLLO** | 1. Se proyecta el video "a la caza del trabajo".<br>2. Se comenta qué les ha llamado la atención, aspectos que pueden mejorarse en una entrevista de trabajo, limitaciones del CV, cómo resulta el proceso de selección, etc.<br>3. Se proyecta la presentación de diapositivas introductoria del proyecto: en qué consiste, cómo iniciarlo, dónde, cuando, con quién, etc.<br>4. Se abre el turno de preguntas sobre el proyecto para resolver dudas.<br>5. Se fijan fechas para iniciar la formación y organizar los equipos.<br>6. Se da paso a las dinámicas de grupo. | | | | |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto para llevar a cabo la actividad, personas voluntarias para actuar, grabar y maquetar el vídeo, consentimiento de cesión de derechos de imagen (Anexo 17). | | | | |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Oficina en la que realizar la grabación.<br>Aula con espacio para proyectar. | | | | |
| **DURACIÓN** | 30 minutos. | | | | |
| **MATERIALES** | Ordenador, proyector, pizarra de proyección, cámara o móvil con buena cámara, software de edición de vídeo (OpenShot), cuestionario de evaluación (Anexo 5), consentimiento sobre la cesión de derechos de imagen (Anexo 17). | | | | |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad, el gestor del proyecto pasa al alumnado participante el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) en la que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañeros, información recibida... en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad | | | | |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia | | | | |

Las siguientes actividades están enfocadas al conocimiento personal de los futuros miembros de los equipos de trabajo, reflexionar sobre los prejuicios personales, establecer un clima de confianza…:

| | |
|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | EL CUENTO DE LA CACA |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Distensión, reflexión. |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos de formación profesional que van a formar los equipos de trabajo. — x **GRUPAL** / **INDIVIDUAL** — **EDAD**: Mayores de 18 años |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 10-25 personas |
| **OBJETIVOS** | • Favorecer un ambiente de distensión y reflexión sobre el comportamiento humano. |
| **TAREAS** | • Aprenderse el cuento (Anexo 12). |
| **DESARROLLO** | 1. Se cuenta el cuento a las personas participantes.<br>2. Invitamos al alumnado participante a analizar en una primera instancia la capacidad de mandar, a la que parece que todo el mundo aspira y el rango que se da a esta tarea en el cuento.<br>3. Preguntamos a los participantes qué es la mierda y que representa esta metáfora en las relaciones humanas: Todo aquello que rechazamos: el odio, el rencor, la avaricia, la rivalidad, el orgullo, la envidia…<br>4. Preguntamos a los participantes cómo sacamos todo esto: Con la presión de la fuerza, la violencia, el reproche, la dominación, el desprecio, la comparación, el miedo…<br>5. Analizamos las consecuencias de la lucha por el poder y cómo de este conflicto acontece todo aquello que rechazamos: el subproducto de la digestión humana, que se produce de las relaciones, vivencias, aprendizajes que asimilamos y que condicionan nuestra forma de vivir y relacionarnos con los otros. Y es precisamente la "caca", este residuo que representa todo aquello malo como el odio, el rencor, la avaricia, la envidia, el reproche, el desprecio, la comparación, el miedo… Curiosamente es lo que parece acabar dominándonos y que expulsamos por medio de la fuerza, la violencia, la dominación…<br>6. Comparamos la sociedad construida con sus diferentes individuos con las partes del cuerpo y la importancia de valorar a cada persona cualquiera que sea su función para que todo funcione adecuadamente. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto (product owner[*i]) para explicar y dirigir la actividad. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Lugar donde sentarse en círculo, bien en sillas o en tierra, pudiendo ser al aire libre. |
| **DURACIÓN** | 5-10 minutos |
| **MATERIALES** | Cuestionario de evaluación (Anexo 5) |

| | |
|---|---|
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad, el gestor del proyecto pasa a las personas participantes el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) en la que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañeros, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | ESCOGE A LAS PERSONAS DE TU EQUIPO | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Reflexión | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de ciclos formativos | x | **GRUPAL** | | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | Mayores de 18 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 10-20 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Analizar los factores que pueden influir en la formación de un equipo de trabajo.<br>• Ver cómo las primeras impresiones y la información que tenemos de una determinada persona pueden condicionar nuestro interés por ella. | | | | |
| **TAREAS** | • Se buscan en la web unas 10 fotografías de algunos personajes famosos y otros más anónimos.<br>• Se monta una presentación de diapositivas con las fotografías y los nombres de cada una de estas personas, pudiendo inventar el de aquellas desconocidas (por ejemplo Steve Jobs, Gandhi, Ronaldo, famosos diversos, personajes anónimos y otros de apariencia que pueda generar prejuicios).<br>• Se añade otra diapositiva con las fotografías y bajo de cada una, su disponibilidad o interés para formar o no equipo con nosotros y posibles prejuicios que pueden tener hacia alguno de nosotros.<br>• Se prepara otra diapositiva con puntos de reflexión sobre las dificultades de elegir y conformar el propio equipo con la poca información que podemos disponer de las personas y posibles factores que no hemos tenido en cuenta en nuestra elección. | | | | |
| **DESARROLLO** | 1. Se hacen grupos de unas 3-5 personas y se les introduce que les ha sido encomendada la tarea de seleccionar a los 5 miembros con quienes van a hacer equipo para iniciar un proyecto.<br>2. Se muestra una serie de fotografías de personas más o menos conocidas por el grupo.<br>3. Cada grupo tiene que elegir las personas con las que quieren hacer equipo para emprender proyecto.<br>4. Una vez han elegido, se les pide que levanten la mano aquellos que han elegido a la primera, después a la segunda… y se va pidiendo que argumenten cada una de sus elecciones.<br>5. A continuación, se les muestra debajo de cada fotografía su disponibilidad, excusas, carencia de interés o prejuicios que esas personas pueden tener hacia nosotros. | | | | |

| | |
|---|---|
| | 6. Se reflexiona sobre los factores externos que pueden influir en la creación de nuestro equipo, la carencia de información, posibles prejuicios o dejarse influenciar por primeras impresiones. Se hace incidencia en aprovechar lo mejor de cada persona y lo que se necesita para trabajar en equipo, como puede ser la confianza, la comunicación, el compañerismo, la comprensión, el conocimiento y el reconocimiento. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto (product owner[*i]) para preparar y dirigir la dinámica. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con espacio para proyectar. |
| **DURACIÓN** | 20-30 minutos |
| **MATERIALES** | Ordenador, proyector, pizarra de proyección, presentación de diapositivas (Anexo 6), cuestionario de evaluación (Anexo 5) |
| **ADAPTACIONES** | Si el grupo fuera menos numeroso, se podría hacer de manera individual poniendo en común las elecciones de cada persona y sus motivos. |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad, el gestor del proyecto pasa al alumnado participante el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) en la que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañeros, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | LA CADENA | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Trabajo en equipo, reflexión | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos de formación profesional que van a formar los equipos de trabajo. | X | **GRUPAL** | | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | Mayores de 18 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 7-12 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Tomar conciencia de como las debilidades pueden afectar el equipo.<br>• Analizar el comportamiento humano ante la debilidad. | | | | |
| **TAREAS** | No hace falta preparación de materiales, pero es recomendable conocer un poco a los miembros del grupo. | | | | |
| **DESARROLLO** | 1. Se pide que los participantes se pongan de pie y se cojan de las manos formando una cadena.<br>2. Se les explica que se trata de un juego y todo lo que va a llevarse a cabo forma parte de la dinámica para conseguir un determinado propósito.<br>3. Se les indica que tienen que intentar ser un grupo fuerte y que tienen que protegerse y ayudarse los unos a los otros, (especialmente a aquellas personas que más lo puedan necesitar). | | | | |

| | |
|---|---|
| | 4. Para condicionar un poco al grupo e inducir cierto miedo, se les indica que se va a tratar de romper la cadena que están formando y que quizá en este intento se les cause algún tipo de daño.<br>5. A continuación, se intenta romper la cadena por aquellos puntos donde se pueda intuir que hay algún miembro más débil o que pueda rendirse fácilmente. Para este propósito, se puede usar la fuerza, cosquillas, palabras intimidatorias, gritos de sorpresa… Procurando minimizar los daños que se puedan ocasionar.<br>6. Una vez rota la cadena, se tiene que hacer ver que un equipo es tan fuerte como su miembro más débil.<br>7. Vemos como factores externos pueden afectar a todo un equipo si este tiene debilidades.<br>8. Se analiza la manera de actuar con los débiles, que normalmente son objeto de rechazo y no los solemos querer en los grupos de trabajo porque en un mundo sumamente competitivo suelen verse como un lastre.<br>9. Se propone un cambio de actitud para tratar de ayudar y reforzar las posibles carencias y debilidades que pueda tener un grupo, como pueden ser la falta de organización, mala comunicación, baja implicación o capacitación de algún miembro, poca simpatía o afinidad por alguno de los integrantes del grupo, baja confianza… Para lo que hace falta un análisis del grupo en funcionamiento. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto (product owner[*i]) para dirigir la dinámica. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Lugar amplio y sin obstáculos, pudiendo ser al aire libre. |
| **DURACIÓN** | 10-15 minutos |
| **MATERIALES** | Cuestionario de evaluación (Anexo 5) |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad, el gestor del proyecto pasa a las personas participantes el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) en la que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañeros, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | AMBICIONES COMPARTIDAS | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Confianza, conocimiento personal | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos formativos | x | **GRUPAL** | | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | Mayores de 18 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 10-20 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Ver que todas las personas tenemos intereses e inseguridades en común.<br>• Analizar los orígenes de las inseguridades personales. | | | | |



<table>
<tr><td>TAREAS</td><td><ul><li>Preparar una batería de preguntas que se tienen que responder con "Sí" o "No" relacionadas con cosas personales que nos pueden gustar o desagradar, la capacidad de compartir, miedos, temores, confianza…</li><li>Imprimir la batería de preguntas y las instrucciones de introducción de la dinámica.</li></ul></td></tr>
<tr><td>DESARROLLO</td><td>1. Introducción: Esta es una dinámica muy personal, que requiere confianza en los demás, valor, sinceridad y mucha seguridad propia. Nos permitirá ver que todas las personas tenemos ciertas ambiciones o deseos en común, hasta dónde somos capaces de llegar o por donde se mueven nuestros miedos y preocupaciones. Esto permitirá que nos conozcamos mejor y contribuir con esto a fortalecer algunos vínculos en el equipo. Es importante que seamos estrictamente confidenciales sobre lo que se trate aquí, de forma que podemos pactar qué haríamos con quienes incumplan este principio de confidencialidad. Si alguien no quiere participar, puede abandonar la sala.<br>2. Se proporciona las siguientes instrucciones de la dinámica a las personas participantes:<ul><li>Os haremos una serie de preguntas con las cuales la única respuesta quedará limitada a levantar la mano o no hacerlo.</li><li>No existen escalas y tenemos que priorizar si lo que se pregunte es realmente importante para nosotros y levantamos la mano o no lo es tanto y por consiguiente no levantamos la mano.</li><li>Después de cada pregunta, nadie podrá levantar la mano hasta que no se indique que se haga.</li><li>Dedicaremos unos segundos para reflexionar sobre cada pregunta antes de responder.</li><li>Recordamos que somos personas libres de elegir nuestra propia vida, con sus decisiones y acciones que han estado previamente condicionadas por nuestro entorno, vivencias, creencias, etc.</li><li>Es importante ser muy sinceros/as con esto y no juzgar a nadie.</li><li>Tened en cuenta que todas vuestras respuestas son relevantes y se os podría pedir dar cuentas de esto.</li><li>Tenemos dos posibles maneras de llevar a cabo la dinámica: una cara descubierta u otra con los ojos tapados. Es el momento de elegir cómo realizarla.</li></ul>3. Empezamos con las preguntas sobre nuestros deseos y ambiciones. Vais respondiendo una a una cuando se os pida que lo hagáis:<ul><li>¿A quién le gustaría ser más guapo/a o atractivo/a?</li><li>¿A quién le gustaría que las personas de su entorno le valoraran y le estimasen?</li><li>¿A quién le gustaría disfrutar de buena salud y forma física?</li></ul></td></tr>
</table>

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad







+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

| | |
|---|---|
| | • ¿A quién le gustaría aprender y saber hacer las cosas mejor?<br>• ¿A quién le gustaría que reconocieran su trabajo o valía personal?<br>• ¿A quién le gustaría no sentirse juzgado/a o criticado/a por los demás?<br>• ¿A quién le gustaría tener todo el necesario para vivir holgadamente y sin preocupaciones económicas?<br>• ¿A quién le gustaría estar haciendo otra cosa en este mismo momento?<br>• ¿A quién le gustaría tener suficiente confianza y seguridad para no tener que preocuparse por nada malo?<br>• ¿A quién le gustaría poder actuar con total libertado haciendo aquello que realmente le apetece y le gusta?<br>• ¿A quién le gustaría tener una vida sexual activa y satisfactoria?<br>• ¿A quién le gustaría tener poder sobre su entorno?<br>4. Ahora vamos a ver hasta qué punto somos capaces de compartir con otra serie de preguntas. Id respondiendo una a una cuando se os pida que lo hagáis:<br>• ¿Quién estaría dispuesto/a a compartir sus secretos más íntimos/personales con otra persona o personas?<br>• ¿Quién estaría dispuesto/a a dar su vida por aquello en lo que cree?<br>• ¿Quién estaría dispuesto/a a compartir su casa con otra persona?<br>• ¿Quién estaría dispuesto/a a compartir el amor de su vida con otra persona?<br>• ¿Quién estaría dispuesto/a a compartir su sueldo con otra persona?<br>• ¿Quién estaría dispuesto/a a compartir todos sus conocimientos con otras personas?<br>• ¿Quién estaría dispuesto/a a servir, animar y apoyar a los demás?<br>• ¿Compartirías con otra persona de tu confianza aquello que alguien te ha confiado y pedido que no digas a nadie?<br>• ¿Compartirías algo malo que has visto, sabes o te ha pasado con otra persona?<br>• ¿Eres capaz de compartir tus inquietudes, necesidades, miedos, preocupaciones y deseos con los otros?<br>• Si supieras de la publicación de un único puesto de trabajo, ¿La compartirías con tus amigos o amigas para pudieran presentarse a las candidaturas?<br>5. Analizamos aquellos elementos comunes entre los participantes y sus posibles orígenes que dan lugar a temores, sentimientos de propiedad, desconfianza, respeto, prejuicios…<br>6. Hagamos ver otras posibles interpretaciones y mensajes ocultos en algunas de las preguntas relacionadas con la capacidad de compartir, como por ejemplo el amor hacia los hijos, el sueldo y la casa con la que |

| | |
|---|---|
| | sería nuestra pareja que probablemente hará cambiar la respuesta de las personas participantes. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto (product owner[*i]) para preparar y dirigir la dinámica. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con sillas para sentarse en círculo. |
| **DURACIÓN** | 25-45 minutos |
| **MATERIALES** | Batería de preguntas e instrucciones impresas, cuestionario de evaluación (Anexo 5) |
| **ADAPTACIONES** | Las preguntas se pueden adaptar en función de la edad del grupo y el nivel de madurez de los participantes.<br>Si el grupo tuviera un nivel de madurez más bajo y no hubiese suficiente confianza o pudiera desencadenar prejuicios y conflictos, se podría hacer un formulario en línea con respuestas "Si" o "No" y comentar en el momento los resultados de cada una de las preguntas. |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad el gestor del proyecto pasa al alumnado participante el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) donde se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañeros, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Reflexión | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos de formación profesional que van a formar los equipos de trabajo | x | **GRUPAL** | x | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | Mayores de 18 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 5-25 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Ver la importancia de la imagen personal y la primera impresión.<br>• Analizar los prejuicios y estereotipos que tenemos las personas. | | | | |
| **TAREAS** | • Se busca en la web una serie de fotografías de personas que puedan resultar más o menos atractivas o generar prejuicios fácilmente con un primer golpe de vista por la edad, constitución física, color de la piel, manera de vestir, el cabello…<br>• Se hace una selección de unas 5 fotografías de sexo masculino y otras tantas de sexo femenino y se les asigna un número a cada una de ellas.<br>• Se prepara un formulario de Google (diferenciando sexos de los participantes) con las fotografías y preguntas sobre cada una de ellas, del tipo:<br>1. Marca el número de la persona que te resulta más agradable.<br>2. Marca el número de la persona que te resulta menos atractiva.<br>3. Una de estas personas ha estado en la prisión. ¿Cuál crees que es?<br>4. Una de estas personas es modelo. ¿Cuál crees que es? | | | | |

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

| | |
|---|---|
| | 5. ¿Cuál de estas personas te suscita más desconfianza?<br>6. Marca el número de la persona que te genero más confianza.<br>7. Una de estas personas está doctorada en medicina. ¿Cuál crees que es?<br>8. Una de estas personas dirige una multinacional. ¿Cuál crees que es?<br>9. ¿Cuál de estas personas te interesaría conocer?<br>10. ¿Con cuál de estas personas te irías una noche de fiesta?<br>11. Marca el número de la persona a quien le dejarías dinero si te lo pidiera por la calle. |
| **DESARROLLO** | 1. El alumnado accede en el enlace del formulario con su móvil u ordenador.<br>2. El alumnado contesta individualmente a cada una de las preguntas del formulario.<br>3. Se muestran los gráficos de los resultados.<br>4. Se reflexiona sobre posibles prejuicios y la importancia de la imagen personal y la sonrisa para causar una buena primera impresión. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto (product owner[*i]) para explicar y dirigir la actividad. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con sillas para sentarse y espacio para proyectar. |
| **DURACIÓN** | 15-35 minutos |
| **MATERIALES** | Conexión a Internet, móviles del alumnado, proyector y ordenador, cuestionario web de la actividad (http://cort.as/-IRHc), transcrito en el Anexo 11, cuestionario de evaluación (Anexo 5) |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad, el gestor del proyecto pasa a las personas participantes el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) en la que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañeros, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia. Enlace al cuestionario: http://cort.as/-IRHc |

<table>
<tr><td>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</td><td colspan="5">EL PEDO</td></tr>
<tr><td>TIPO DE ACTIVIDAD</td><td colspan="5">Emociones, confianza, autodescubrimiento, resolución de conflictos</td></tr>
<tr><td rowspan="2">A QUIÉN VA DIRIGIDA</td><td rowspan="2">Alumnado de los ciclos formativos y personas usuarias</td><td>x</td><td>GRUPAL</td><td></td><td>INDIVIDUAL</td></tr>
<tr><td>EDAD</td><td colspan="3">Mayores de edad</td></tr>
<tr><td>NÚMERO DE PARTICIPANTES</td><td colspan="5">10-20 personas</td></tr>
<tr><td>OBJETIVOS</td><td colspan="5">• Identificar diferentes reacciones personales ante una misma situación.<br>• Tomar conciencia de la capacidad personal de adoptar una actitud u otra ante cualquier situación.<br>• Analizar las consecuencias de tomar una actitud positiva o negativa.<br>• Analizar la emisión de juicios sin disponer de toda la información sobre una persona.</td></tr>
<tr><td>TAREAS</td><td colspan="5">No es necesaria una preparación previa de materiales, pero conviene tener clara la escena y cuanto sucede en ella.</td></tr>
</table>



| | |
|---|---|
| **DESARROLLO** | 1. Se piden tres personas voluntarias: dos para realizar una interpretación guiada y una para anotar las posibles formas de actuar ante la situación que se va a producir.<br>2. ESCENA: El dinamizador/a hace de narrador junto a las dos personas voluntarias que realizan la interpretación según les va diciendo el narrador: "Vamos en un ascensor. De pronto un olor nauseabundo muy fuerte inunda el pequeño habitáculo. Tú sabes que no te has tirado un pedo (señalando a uno/a de los/as dos intérpretes, llamado/a "A"), con lo cual, solo queda la certeza de que sea la otra persona ocupante la responsable de la expulsión de esos gases corporales (Personaje "B")". "Tu reaccionas (señalando al personaje "A")…"<br>3. Se pregunta al resto de personas participantes qué harían ante esa situación, siendo el personaje "A".<br>4. Se van anotando cada una de las diferentes reacciones en la pizarra, dramatizándolas una a una o las más interesantes.<br>5. Se analizan grupalmente las situaciones sirviéndonos de preguntas como:<br>• ¿Alguien puede cambiar un hecho que ya se ha producido (la acción del personaje "B")?<br>• ¿Tenemos poder para cambiar cuál puede ser nuestra reacción (personaje "A")?<br>• ¿Qué consecuencias puede tener si reaccionamos de una forma negativa, por ejemplo, con insultos, agresividad, crítica ofensiva, chismorreos con otras personas…?<br>• ¿Cómo podríamos actuar para mostrar una reacción más positiva?<br>• ¿Nuestro bienestar y felicidad pueden verse afectados por una actitud más optimista o pesimista? ¿De qué modo?<br>6. Se prosigue la dramatización y vemos el lado "B" de la historia guiada por el narrador: "Ahora llegas a tu casa y comentas el dolor de barriga que tenías por ese virus intestinal. Las ganas que tenías de llegar a casa para ir al baño. El apuro de la situación al ver que no llegabas a tiempo. Ese pedo que se ha escapado y que seguramente ha manchado tu ropa interior…"<br>7. Se analiza en grupo cómo hemos podido juzgar a la otra persona sin conocer el otro lado de la historia.<br>8. Se analizan posibles efectos de la falta de comunicación o confianza que han dado lugar a la desinformación y sus consiguientes reacciones, con agravios, incomodidades, prejuicios…<br>9. Ahora, en una última escena, el personaje "A" está buscando trabajo y acude a una entrevista de selección hecha por el personaje "B". ¿Cuáles pueden ser las consecuencias de la respuesta inicial en el ascensor del |



| | |
|---|---|
| | personaje "A"? ¿Podemos prever el alcance de nuestras conductas y actitudes? |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto para preparar y dirigir la dinámica. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con pizarra y sillas dispuestas hacia ella. |
| **DURACIÓN** | 1-30 minutos |
| **MATERIALES** | Pizarra, tiza |
| **ADAPTACIONES** | El narrador puede facilitar detalles sobre la situación: si los personajes se conocen o no, si hablan, si simpatizan… Guiando más la interpretación.<br>Se podría interpretar otro tipo de situación.<br>El dinamizador podría interpretar el papel de uno de los dos personajes del ascensor. |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad, el gestor del proyecto pasa a las personas participantes el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) en la que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañeros, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | GENERANDO EQUIPO | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Presentación, conocimiento y confianza. | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos de formación profesional que van a formar los equipos de trabajo | X | **GRUPAL** | | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | Mayores de 18 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 10-25 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Conocer aquello que gusta o desagrada a cada persona.<br>• Analizar los elementos comunes de lo que nos gusta o desagrada.<br>• Ver los factores que pueden influir positivamente o negativamente sobre el equipo. | | | | |
| **TAREAS** | • Comprar el material necesario. | | | | |
| **DESARROLLO** | 1. Se reparte a cada participante un trozo de papel y un bolígrafo.<br>2. Se pregunta individualmente que cada persona piense e identifique qué es aquello que más le gusta (cara "A") y lo que más odia (cara "B") y anote cada una de estas situaciones, tratos personales, actividades, comida, hechos, película … en una cara del papel dejando espacio debajo.<br>3. Se pone en común lo que más atrae y repele a cada participante anotándolo en la pizarra.<br>4. A continuación, se les pide que anoten debajo de cada una de estos dos polos aquellas características que hacen que más le gusten u odien.<br>5. Se pone en común las características de lo que más odian y se comentan tratando de buscar los elementos, factores o ideas comunes. | | | | |

| | |
|---|---|
| | 6. Se pone en común las características de lo que más les gusta y se comentan tratando de buscar los elementos, factores o ideas comunes.<br>7. Comparamos las dos caras y tratamos de relacionar qué va a poder hacernos sentir estar a gusto en el equipo y qué no.<br>8. Se reparten trozos de cartulina y rotuladores entre los y las participantes.<br>9. Se extraen entre las personas participantes aquellas características que pueden hacer que la participación e implicación en nuestro equipo resulte atractiva y agradable y se van distribuyendo y anotando en trozos de cartulina cada una de estas.<br>10. Se extrae entre los participantes aquellas características que pueden hacer que la participación e implicación en nuestro equipo resulte repulsiva y desagradable y se van distribuyendo y anotando en trozos de cartulina cada una de estas.<br>11. Se hacen dos murales con aquello que pueda atraer o disgustar en el ambiente que se pueda generar en el grupo y se coloca en un lugar visible para este.<br>12. Lo colgamos en un lugar visible y repasamos en grupo el resumen de lo que favorecerá o dificultará el clima de trabajo. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto (product owner[*i]) para explicar y dirigir la actividad. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con mesas, sillas y pizarra para llevar a cabo la actividad. |
| **DURACIÓN** | 60 minutos |
| **MATERIALES** | Pizarra blanca, rotuladores de pizarra, folios, bolígrafos, cartulinas, rotuladores, pegamento, cuestionario de evaluación (Anexo 5) |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad, el gestor del proyecto pasa al alumnado participante el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) con el que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañerismo, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | IDENTIFICANDO NECESIDADES | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Conocimiento, confianza | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos formativos | x | GRUPAL | | INDIVIDUAL |
| | | EDAD | Mayores de 16 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 10-20 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Favorecer la confianza y el conocimiento de los miembros del equipo.<br>• Analizar las similitudes y diferencias de los intereses personales. | | | | |
| **TAREAS** | • Comprar y preparar los materiales necesarios. | | | | |

| | |
|---|---|
| | • Preparamos un modelo de hoja guía para registrar los diferentes apartados de la actividad. |
| **DESARROLLO** | 1. Incidimos en la necesidad de respetar a las personas y sus deseos, maneras de ser y actuar.<br>2. Repartimos papel y bolígrafo entre los y las participantes.<br>3. Individualmente cada persona piensa en todo aquello que quisiera tener o conseguir (pareja, trabajo, amor, sexo, casa, fama, salud, formación, compañía, móvil, coche, dinero…).<br>4. Pensamos ahora en lo que necesitaría para conseguirlo (que lo anote sin miedo ni vergüenza).<br>5. Escribimos ahora qué dificultaría que estos sueños se convirtieran en realidad.<br>6. Se van exponiendo lo que querríamos tener y vemos si hay cosas comunes.<br>7. Ponemos en común aquello que necesitaríamos para conseguirlo y reflexionamos sobre esto buscando similitudes.<br>8. Ponemos en común nuestros obstáculos.<br>9. Buscamos y vamos comentando en común como podríamos superar nuestros obstáculos.<br>10. Reflexionamos sobre aquellas cosas que las personas tenemos en común y aprovechamos para introducir la idea de ayudarnos los unos en los otros para hacer realidad los sueños de cada persona ahora que los conocemos. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Gestor del proyecto (product owner[*i]) para preparar y dirigir la dinámica. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con sillas orientadas hacia la pizarra |
| **DURACIÓN** | 35-50 minutos |
| **MATERIALES** | Pizarra blanca, rotuladores de pizarra, folios, bolígrafos, cuestionario de evaluación (Anexo 5) |
| **EVALUACIÓN** | Al finalizar la actividad el gestor del proyecto pasa al alumnado participante el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5) en el que se evalúa la duración, materiales, instalaciones, compañerismo, información recibida… en una escala de uno a cinco que permite ponderar la actividad. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Elaboración propia. |

Estas otras actividades están enfocadas a organizar los equipos de trabajo y mantener la motivación de los equipos:

<table>
<tr><td>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</td><td colspan="5">TABLERO DE DELEGACIÓN</td></tr>
<tr><td>TIPO DE ACTIVIDAD</td><td colspan="5">Trabajo en equipo, organización</td></tr>
<tr><td rowspan="2">A QUIÉN VA DIRIGIDA</td><td rowspan="2">Alumnado de los ciclos de formación profesional que van a formar los equipos de trabajo</td><td>x</td><td>GRUPAL</td><td></td><td>INDIVIDUAL</td></tr>
<tr><td>EDAD</td><td colspan="3">Mayores de 18 años</td></tr>
<tr><td>NÚMERO DE PARTICIPANTES</td><td colspan="5">5 en cada equipo</td></tr>
<tr><td>OBJETIVOS</td><td colspan="5">• Facilitar la organización del equipo.<br>• Favorecer la comunicación y la toma de decisiones en todas aquellas materias, asuntos y responsabilidades que tiene que asumir el equipo y sus integrantes.</td></tr>
<tr><td>TAREAS</td><td colspan="5">• Comprar y preparar los materiales necesarios.<br>• En una hoja grande, cartulina o pizarra blanca, se prepara un tablero con casillas en las que poner las tareas, materias o todos aquellos asuntos por los que hay que decidir (Anexo 8).<br>• En sucesivas columnas, se fijan los 7 niveles de delegación.<br>• Se añaden al final dos columnas en las que poner el nombre de la persona responsable y aquellas a las que se tiene que informar, consultar, delegar… cada uno de los asuntos o materias que afectan al equipo.</td></tr>
<tr><td>DESARROLLO</td><td colspan="5">1. Se coloca en un lugar muy visible y se presenta al equipo el tablero de delegación, explicando sus niveles:<br>• INFORMAR: El/la responsable toma una decisión y puede, si quiere, o no explicar sus razones.<br>• VENDER: El/la responsable toma una decisión pero intenta convencer y explicar las razones, hace que el grupo se sienta implicado.<br>• CONSULTAR: El/la responsable pide una primera opinión al grupo, que se toma en consideración antes de tomar una decisión.<br>• DE ACUERDO: El/la responsable debate con todos los involucrados y el grupo tiene que llegar a un consenso para decidir.<br>• ASESORAR: El/la responsable da su opinión pero no decide.<br>• PREGUNTAR: El grupo decide, y posteriormente el/la responsable pregunta que se decidió.<br>• DELEGAR: Decide el grupo y el/la responsable ni siquiera quiere saber qué decidieron.<br>2. A continuación, se registran cada una de las tareas, materias o asuntos que hay que tomar decisiones, actuaciones o delegarlas.<br>3. En grupo se decide para cada una de estas cuál es su nivel de delegación, poniendo una “X” en la casilla correspondiente.</td></tr>
</table>

| | |
|---|---|
| | 4. A continuación, se anota en la casilla quién es la persona responsable de resolver, ejecutar o decidir para cada una de estas materias.<br>5. En la casilla siguiente, se pone a quién se tiene que consultar, pedir apoyo, orientación, informar, etc.<br>6. Ahora ya solo queda resolver y ejecutar cada una de las tareas indicadas. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Decano para explicar el funcionamiento del tablero de delegación. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con pared, pizarra, tablero de corcho o espacio para poner el tablero de delegación |
| **DURACIÓN** | 25-30 minutos |
| **MATERIALES** | Tablero de delegación impreso (Anexo 8), rotuladores, cuestionario de evaluación del funcionamiento del equipo (Anexo 9). |
| **ADAPTACIONES** | Se puede dibujar en una pizarra blanca. |
| **EVALUACIÓN** | Una vez completadas las tareas, se evalúa la capacidad del equipo para organizarse, realizar las tareas, tomar decisiones, afrontar problemas...<br>Se utiliza el cuestionario de evaluación del trabajo del equipo (Anexo 9) que proporciona el instructor/a. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Tableros de delegación y niveles de delegación, Javier Garzas, https://www.javiergarzas.com/2016/09/tableros-delegacion-delegation-boards.html |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | DECISION POKER | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Organización, trabajo en equipo | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos formativos | x | **GRUPAL** | | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | A partir de 18 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 4-8 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Consensuar la priorización de las tareas a realizar.<br>• Conocer el que piensa cada miembro del equipo sobre cada una de las tareas a realizar. | | | | |
| **TAREAS** | • Imprimir tantas barajas de cartas como integrantes tenga el equipo y recortarlas.<br>• Elaborar un listado de las tareas más complejas que tiene que realizar el equipo. | | | | |
| **DESARROLLO** | 1. Se reparte una baraja de cartas a cada miembro del equipo.<br>2. Se escribe en la pizarra las tareas que tiene que llevar a cabo el equipo.<br>3. Se selecciona la primera tarea y cada cual tiene que sacar una carta según la prioridad que le dé a la tarea o su interés en realizarla.<br>4. Individualmente cada persona del equipo indica los motivos de su puntuación. | | | | |

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

| | |
|---|---|
| | 5. Se suman las puntuaciones y se anota junto a la tarea la puntuación obtenida.<br>6. Se repite el proceso con cada una de las tareas siguientes.<br>7. Se iniciará la ejecución de la tarea que más puntuaciones obtenga.<br>8. Si hay empate, se procederá a una nueva votación para tratar de desempatar. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Decano/a (scrum master[*k]) para dirigir la dinámica. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con pizarra blanca. |
| **DURACIÓN** | 10-30 minutos dependiendo de la cantidad de tareas sobre las que hay que decidir. |
| **MATERIALES** | Pizarra blanca, rotulador de pizarra blanca, borrador, barajas de cartas impresas (Anexo 14), cuestionario de evaluación del funcionamiento del equipo (Anexo 9). |
| **ADAPTACIONES** | En vez de priorizar la tarea a realizar, se puede hacer para estimar el tiempo que piensan que comportará la realización de una determinada tarea (técnica del planning póker).<br>También se pueden utilizar las barajas de cartas para tomar decisiones cuando hay diferentes alternativas posibles, permitiendo escoger aquella opción que más puntuación obtenga. |
| **EVALUACIÓN** | Una vez completadas las tareas, se evalúa la capacidad del equipo para organizarse, realizar las tareas, tomar decisiones, afrontar problemas…<br>Se utiliza el cuestionario de evaluación del trabajo del equipo (Anexo 9) que proporciona el/la instructor/a. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Adaptación propia de la Estimación ágil con la técnica del Planning póker, de Samuel Casanova, https://samuelcasanova.com/2016/01/estimacion-agil-con-la-tecnica-planning-poker/ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | KUDO BOX | | | | |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Autoestima, cohesión y motivación | | | | |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado de los ciclos de formación profesional | x | **GRUPAL** | | **INDIVIDUAL** |
| | | **EDAD** | A partir de 18 años | | |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | Grupo mínimo de 5 personas | | | | |
| **OBJETIVOS** | • Favorecer la motivación y cohesión de los miembros del grupo por medio del reconocimiento de las tareas o implicación de los compañeros/as del equipo.<br>• Contribuir a la mejora de la autoestima por medio del reconocimiento recibido de los compañeros/as. | | | | |
| **TAREAS** | • Comprar y preparar los materiales necesarios. | | | | |

| | |
|---|---|
| | • Preparar una caja en la que recoger los regalos, agradecimientos y reconocimientos personales de los miembros del equipo.<br>• Preparar una pequeña infografía de utilización de la caja del Kudo Box para ponerla junto a la caja. |
| **DESARROLLO** | 1. Se pone la caja del Kudo box en un espacio del aula fácilmente accesible y localizable por los miembros del equipo.<br>2. Se presenta la caja del Kudo box, en la que cada miembro del equipo podrá poner a lo largo de la semana o quincena (a elección del equipo), detalles, agradecimientos, reconocimientos personales de cualquier compañero que considere que ha hecho una buena tarea, nos ha podido ayudar, buen comportamiento, motiva al equipo, ha permitido resolver alguna duda...<br>3. Al final de la semana o quincena, se abrirá en el grupo la caja del Kudo box e irán repartiéndose los agradecimientos a los miembros del equipo. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Dinamizador/a para hacer y presentar la caja Kudo box y su funcionamiento.<br>Mediador/a para leer y dar los reconocimientos. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Aula con una mesa o estantería para poner la caja. |
| **DURACIÓN** | Una sesión semanal o quincenal de media hora para abrir la caja y dar los agradecimientos. |
| **MATERIALES** | Caja, papel para envolver, cinta adhesiva, tijeras, rotuladores, cartulinas, cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5). |
| **ADAPTACIONES** | En vez de establecer unos momentos concretos para abrir el Kudo Box, se puede hacer en cualquier otro momento imprevisto si ya hay suficientes agradecimientos depositados en la caja o cuando se observe que decae la motivación.<br>Se pueden diseñar unas pequeñas tarjetas base para dar agradecimientos concretos (Anexo 10).<br>En vez de utilizar una caja, si se hacen tarjetas, pueden ir poniéndose en un mural a un lugar muy visible. |
| **EVALUACIÓN** | Se evalúa la motivación de los miembros del equipo, la confianza y la comunicación.<br>Se utiliza el diario de las emociones (Anexo 7) y el cuestionario de evaluación del trabajo del equipo (Anexo 9) que proporciona el instructor/a y el cuestionario de evaluación de la actividad (Anexo 5). |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Javier Garzas, La técnica Kudo Box per motivar sin tener que gastar dinero, https://www.javiergarzas.com/2014/10/kudo-box.html,<br>http://www.myadriapolis.net/2016/11/kudo-box-y-kudo-cards.html |

| | |
|---|---|
| **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD** | DIARIO DE LAS EMOCIONES |
| **TIPO DE ACTIVIDAD** | Emociones, cohesión, confianza, motivación |
| **A QUIÉN VA DIRIGIDA** | Alumnado miembros de los equipos de trabajo, personas usuarias<br>x **GRUPAL**   **INDIVIDUAL**<br>**EDAD** Mayores de 18 años |
| **NÚMERO DE PARTICIPANTES** | 5 miembros de cada equipo. |
| **OBJETIVOS** | • Conocer los estados emocionales y motivacionales de los miembros de los equipos y sus variaciones.<br>• Facilitar la atención de los estados de ánimo y motivación baja.<br>• Favorecer la motivación entre los miembros del equipo. |
| **TAREAS** | • Comprar y preparar los materiales necesarios.<br>• En un papel continuo, dibujar el calendario mensual o semanal con casillas suficientemente grandes para que todos los/las integrantes del equipo puedan dibujar dentro de ellas un emoticono de cada uno/a.<br>• Se eligen y dibujan los emoticonos que representan los principales estados de ánimo poniéndolos en un lugar muy visible del calendario con su correspondiente palabra para evitar malas interpretaciones del pictograma. |
| **DESARROLLO** | 1. Se le asigna un color diferente a cada miembro de equipo.<br>2. En un lugar del calendario, cada miembro del equipo pone su nombre en el color asignado con un emoticono a su elección.<br>3. Diariamente cada participante con su color tiene que dibujar el emoticono que identifica su estado de ánimo con el que empieza el día.<br>4. Antes de la reunión de revisión de la planificación diaria, se revisan y comentan los motivos que influyen especialmente en aquellos niveles de ánimo o motivación más baja.<br>5. Entre todo el equipo, se trata de apoyar, animarse y proponer alguna medida para aumentar la motivación. |
| **RECURSOS HUMANOS** | Actividad dirigida por el mediador/a y evaluada per el instructor/a. |
| **ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO** | Se necesita una pared con espacio para poner el calendario y en un lugar que sea visible para los integrantes del equipo. |
| **DURACIÓN** | 5-10 minutos diarios |
| **MATERIALES** | Papel continuo, rotulador negro grueso, rotuladores de diferentes colores, cinta adhesiva. |
| **ADAPTACIONES** | • Se puede dividir cada casilla del día en dos partes y al final del día se puede pedir que dibujen otro emoticono con el estado de ánimo en el que se encuentran para ver si ha mejorado respecto al inicio y comentarlo con el equipo.<br>• Al final de la semana se pueden revisar las variaciones de los estados de ánimo o motivaciones que han podido experimentar cada uno de los miembros del equipo.<br>• Para facilitar la actividad, también puede imprimirse el calendario por meses en hojas grandes. |



| | |
|---|---|
| **EVALUACIÓN** | Se evalúa el estado de ánimo y la motivación de cada uno de los miembros del equipo al inicio del día y al largo de toda la semana/mes por medio de su registro con emoticonos (Anexo 7).<br>El instructor/a registra en un diario de campo si hay un estado bajo del ánimo y la motivación que afecta al equipo para reportarlo al gestor del proyecto. |
| **WEBS DE REFERENCIA** | Módulo 2, vídeo Agilidad en el Centro de innovación del BBVA del curso Agilidad y Lean. Gestionando los proyectos y negocios del siglo XXI, en la web https://miriadax.net/web/agilidad-y-lean-gestionando-los-proyectos-y-negocios-del-s-xxi-8-edicion-<br>Técnica Niko Niko:<br>https://didacticsblog.wordpress.com/2016/10/25/la-tecnica-niko-niko-para-la-motivacion/ |

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

# 10. TEMPORALIZACIÓN

Este proyecto tiene una duración de un año empezando la puesta en marcha antes del inicio del curso para poder formar al profesorado e incluir la programación de las actividades para el comienzo del curso siguiente en septiembre y acabar con el mismo curso en junio. También se puede replicar a los cursos siguientes con la implementación de mejoras a la plataforma y la realización del mismo trabajo con alumnado de los cursos sucesivos, incluso ampliándolo a otros ciclos.

Se pretende que la realización de las actividades tenga lugar principalmente dentro del horario lectivo del propio centro, y de ser requerido, alguna sesión fuera de este horario, según las necesidades y con el acuerdo con el propio alumnado y profesorado que esté implicado en la ejecución del proyecto. Si esta vía supusiera una dificultad para compaginar con otros contenidos del ciclo, se llevaría a cabo fuera del horario lectivo.

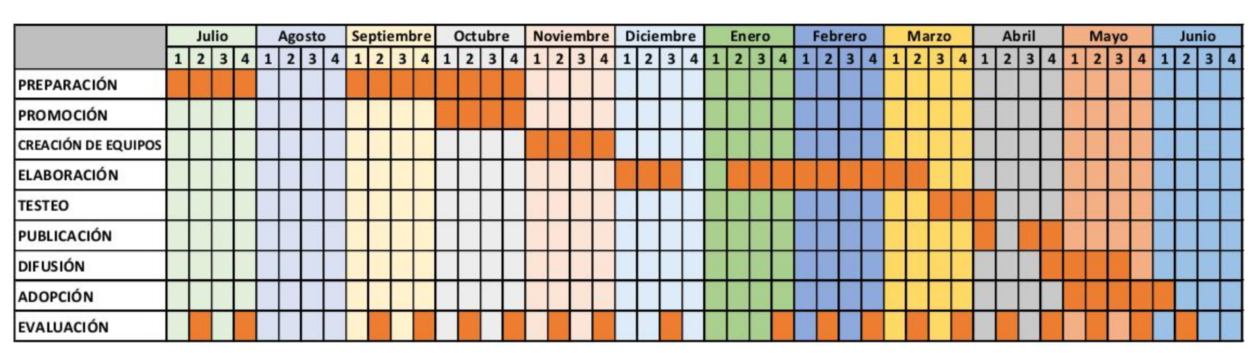



Gráfico 2, secuencia del proyecto en el tiempo. Elaboración propia.

**Esta es una temporalización orientativa dado que una de las características de las metodologías ágiles radica en la capacidad de adaptar la secuencia cronológica del desarrollo del proyecto en función de la evolución del mismo.

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

# 11. Recursos

## 11.1 ESPACIALES

- Instalaciones de la Asamblea Local de Cruz Roja en Alcoy,
- Aulas en los centros de formación,
- Salón de actos en cada uno de los centros,
- Aula del CEFIRE,
- Bibliotecas,
- Domicilios particulares,
- Espacios públicos,
- Espacios naturales.

## 11.2 MATERIALES Y EQUIPAMIENTOS

- Ordenadores,
- Conexión a Internet,
- Dominio web,
- Impresoras,
- Tinta para impresoras,
- Proyectores,
- Altavoces,
- Teléfonos móviles,
- Software libre de edición fotográfica y vídeo (p. ej. GIMP, Openshot…)
- Software libre para videoconferencias (Skype, Microsoft Teams, Zoom…)
- Papel continuo,
- Rotuladores,
- Folios,
- Cartulinas,
- Bolígrafos,
- Fotocopias,
- Grapas,
- Fondos "Roll Up" (sustituibles por telón Chroma Key[*b],
- Carteles,
- Trípticos,





- Tarjetas de visita,
- Vestuario,
- Productos de estética personal,
- Aperitivos y bebidas.

## 11.3 HUMANOS

Para llevar a cabo el proyecto, se formarán cinco equipos con las siguientes tareas:

- **Equipo curricular y orientador:**
  - Definir y elegir la serie de competencias[*c], actitudes y capacidades personales y ocupaciones que pueden desarrollar los candidatos y candidatas.
  - Crear las etiquetas para la búsqueda de los perfiles.
  - Diseñar el currículum web propio de esta plataforma.
  - Proporcionar orientación laboral y formación en actitudes, resolución de conflictos y trabajo en equipo los candidatos y candidatas usuarias de la plataforma.
- **Equipo programador:**
  - Programar, ajustar y mantener el entorno web de la plataforma.
  - Crear su correspondiente aplicación móvil.
  - Crear el buscador en función de las etiquetas de los perfiles.
  - Dar o retirar los accesos para publicar las entradas.
  - Orientar en materia de seguridad y privacidad a las personas usuarias.
- **Equipo de imagen, estilo y comunicación:**
  - Orientar sobre la imagen y el estilo personal y comunicativo de los candidatos y candidatas.
  - Orientar sobre cómo generar interés y emociones en los posibles empleadores por medio de les sus aspiraciones, deseos, intereses personales, preocupaciones, actividades de su vida diaria, marcas, películas, libros, canciones, personajes o artistas favoritos, etc.
- **Equipo de grabación y promoción:**
  - Orientar sobre cómo grabar, maquetar y publicar los vídeo currículums y perfiles de las candidatas y candidatos.
  - Crear los elementos gráficos y de difusión de la propia plataforma y los ciclos formativos.

- **Equipo administrativo:**
  - Gestionar los recursos.
  - Establecer vínculos con las empresas.
  - Orientar a las empresas a utilizar la plataforma y proporcionarles información sobre los ciclos, convenios, ayudas, contrataciones y bonificaciones.
  - Monetizar la plataforma.
  - Analizar su posible constitución como empresa, asociación, fundación o una *startup*[*n].

Todos estos equipos estarán coordinados por el gestor del proyecto o *Product Owner*[*i] con el perfil siguiente:

| | |
|---|---|
| **PUESTO** | Gestor del proyecto (*Product Owner*[*i]) |
| **DESCRIPCIÓN** | Es el responsable de todo lo que tiene a ver con el proyecto. Decide y prioriza qué es lo que se va a hacer y aclara cómo ha de funcionar. Actúa como puente o intermediario entre los equipos de desarrollo, los clientes y la entidad responsable para maximizar el valor del producto. |
| **ORGANIZACIÓN** | Vela por la ejecución del proyecto representando a la entidad responsable. |
| **FUNCIONES** | 1. Administrar y controlar el proceso de ejecución de la plataforma.<br>2. Gestionar la pila de producto o *product backlog*[*h].<br>3. Priorizar, planificar y revisar las tareas de desarrollo de los equipos de trabajo.<br>4. Coordinar las acciones de los diferentes equipos de desarrollo.<br>5. Resolver dudas de los equipos. |
| **TAREAS** | 1. Dinamización del profesorado y el alumnado.<br>Formación de los equipos en materia de organización.<br>Autorización de gastos.<br>Reuniones con empresas y administración.<br>Reuniones en los centros educativos con el profesorado y alumnado.<br>Reuniones con los equipos de trabajo. |



+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

| | | |
|---|---|---|
| | 2. | Recogida de las funcionalidades y requisitos de funcionamiento de la plataforma.<br>Creación de *historias de usuario*[*f]. |
| | 3. | Reuniones con los equipos de trabajo. |
| | 4. | Reuniones con los equipos de trabajo. |
| | 5. | Reuniones con los equipos de trabajo. |

| | |
|---|---|
| **REQUISITOS** | Persona comprometida con el proyecto.<br>Con integridad y valores.<br>Con presencia pública y buena imagen.<br>Conocimientos informáticos altos.<br>Persona dinámica y activa. |
| **COMPETENCIAS**[*c] | Compromiso con los valores institucionales.<br>Eficiencia.<br>Gestión de equipos.<br>Orientación a resultados.<br>Organización y planificación.<br>Perseverancia.<br>Proactividad.<br>Toma de decisiones. |

Cada uno de los equipos estarán formados por 5 personas y posibles colaboradores/as (MDIDAC: Mediador/a, Dinamizador/a, Instructor/a, Decano/a, Administrador/a, Colaborador/a). Además de las tareas a desarrollar por cada equipo y asumidas por sus respectivos integrantes, cada uno de ellos adoptará uno de los roles siguientes:

| | |
|---|---|
| **PUESTO** | Mediador/a |
| **DESCRIPCIÓN** | Es la persona encargada de hacer visitas o acompañamientos, detectar necesidades de las personas participantes, ayudar en la resolución de conflictos, así como de facilitar la calidez humana necesaria entre el equipo y los/las participantes y colaboradores/as. |
| **ORGANIZACIÓN** | Justifica sus funciones, responsabilidades y acciones a todo el equipo de trabajo.<br>Se coordina con el/la dinamizador/a y el decano/na. |

**FUNCIONES**

1. Facilitar la integración de los miembros del equipo, participantes y colaboradores/as.
2. Hacer un seguimiento de participantes o colaboradores/as.
3. Gestionar los conflictos.
4. Detectar necesidades de las personas participantes.
5. Dar reconocimientos y agradecimientos.

**TAREAS**

| | |
|---|---|
| 1. | Presentaciones de los miembros del equipo, participantes y colaboradores/as.<br>Petición de dinámicas de presentación y distensión al dinamizador/a.<br>Acompañamiento personal en el proceso de integración. |
| 2. | Entrevistas individuales para recogida de impresiones, sentimientos, trato recibido, desarrollo de tareas…<br>Traslado de incidencias al decano/na. |
| 3. | Disculpar actitudes conflictivas ante el grupo.<br>Reuniones individuales con las personas implicadas en el conflicto.<br>Soporte y guía hacia el descubrimiento de soluciones.<br>Promover el cambio de actitud.<br>Reconocimiento ante los/as implicados y el grupo por el cambio de actitud. |
| 4. | Entrevistas individuales y reuniones grupales para el análisis de necesidades de los participantes y recogida por escrito.<br>Informar al decano/na de las necesidades detectadas. |
| 5. | Apertura del Kudo Box.<br>Traslado de agradecimientos públicos al equipo o miembros. |

**REQUISITOS**

Persona de trato afable.
Persona responsable que transmita confianza y seguridad.
Persona con facilidad de palabra.
Con formación en mediación y resolución de conflictos.

**COMPETENCIAS**[*c]

Capacidad de negociación.
Construcción de relaciones.
Cooperación.
Escucha activa.

| | |
|---|---|
| | Orientación al cliente.<br>Resolución de problemas.<br>Sensibilidad interpersonal. |

| | | |
|---|---|---|
| **PUESTO** | Dinamizador/a | |
| **DESCRIPCIÓN** | Es la persona encargada de programar y ejecutar las actividades y todo lo que estas puedan requerir, favoreciendo un clima de distensión. | |
| **ORGANIZACIÓN** | Justifica sus funciones, responsabilidades y acciones a todo el equipo de trabajo.<br>Presenta cuentas de actividades y gastos al decano y al administrador.<br>Se coordina con el mediador/a y los/las colaboradores/as. | |
| **FUNCIONES** | 1. Programar las actividades.<br>2. Gestionar los recursos para las actividades.<br>3. Dinamizar al equipo y las personas participantes.<br>4. Organizar las tareas de cada actividad con las personas colaboradoras. | |
| **TAREAS** | 1. | Diseño y organización de actividades y talleres.<br>Calendarización, rellenado de la ficha de actividad y publicación de las mismas.<br>Entrega de la información al administrador/a. |
| | 2. | Búsqueda, compra y recogida de recursos y aportaciones para el desarrollo de les actividades.<br>Petición de presupuestos y rellenar la hoja de autorización.<br>Pedir autorización para el gasto, pedir dinero y firmar vale de caja (Anexo 18).<br>Realizar y justificar las compras. |
| | 3. | Ejecución de actividades y dinámicas para crear un clima de distensión, proximidad y de acuerdo con los principios del proyecto. |
| | 4. | Búsqueda de apoyos.<br>Distribución de las tareas para la ejecución de una actividad. |
| **REQUISITOS** | Persona dinámica y creativa. | |

Persona alegre y extrovertida.

Persona de recursos.

Con sentido de la responsabilidad y honradez.

**COMPETENCIAS**[*c]

Comunicación eficaz.

Construcción de relaciones.

Creatividad.

Cooperación.

Gestión de equipos.

Orientación al cliente.

Sensibilidad interpersonal.

Trabajo en Red.

**PUESTO** Instructor/a

**DESCRIPCIÓN**

Es la persona encargada de preparar técnicamente al equipo de trabajo, colaboradores y participantes o buscar los recursos necesarios de formación para sus miembros y evaluar cada una de las intervenciones llevadas a cabo por el equipo, además de registrar los niveles de asistencia, implicación, participación y cumplimiento de objetivos.

**ORGANIZACIÓN**

Justifica sus funciones, responsabilidades y acciones a todo el equipo de trabajo.

Se coordina más directamente con el dinamizador/a y el decano/na.

**FUNCIONES**

1. Recoger las propuestas, necesidades, quejas, sugerencias e incidencias.
2. Evaluar las actividades y trasladar los resultados y conclusiones a las reuniones.
3. Instruir al equipo y participantes.

**TAREAS**

| | |
|---|---|
| 1. | Recogida, registro y análisis de propuestas, necesidades, quejas, sugerencias e incidencias en el diario de campo.<br>Publicación en el panel.<br>Comunicación de sugerencias, propuestas, quejas e incidencias en las reuniones de equipo. |
| 2. | Entrega y recogida de formularios de evaluación. |

| | | |
|---|---|---|
| | | Elaboración de informes de evaluación.<br>Comunicación de resultados de evaluación en las reuniones de equipo. |
| | 3. | Identificación y recogida de necesidades formativas.<br>Búsqueda de recursos de formación.<br>Informar sobre cursos existentes.<br>Creación de materiales formativos.<br>Realización de sesiones formativas.<br>Entrega de guías formativas a las personas participantes. |
| **REQUISITOS** | | Persona organizada y metódica.<br>Persona con facilidad de palabra.<br>Muy observadora.<br>Persona imparcial. |
| **COMPETENCIAS**[*c] | | Capacidad analítica.<br>Comunicación eficaz.<br>Iniciativa.<br>Orientación a resultados.<br>Orientación al cliente.<br>Sensibilidad interpersonal.<br>Trabajo en Red. |

| | |
|---|---|
| **PUESTO** | Decano/na (*Scrum Master*[*k]) |
| **DESCRIPCIÓN** | Es la persona encargada de coordinar las acciones del equipo de trabajo y representarlo, así como motivarlo, conseguir recursos y coordinarse con otros equipos y el gestor del proyecto (*product owner*[*l]). |
| **ORGANIZACIÓN** | Vela por la unidad y cumplimiento de funciones y tareas de todos los miembros del equipo de trabajo.<br>Se coordina más directamente con el gestor del proyecto. |
| **FUNCIONES** | 1. Coordinar las acciones de todo el equipo de trabajo.<br>2. Motivar a los miembros del equipo de trabajo.<br>3. Eliminar impedimentos que puedan dificultar la labor del equipo.<br>4. Coordinar acciones interdisciplinarias y con otros equipos. |

**TAREAS**

| | |
|---|---|
| 1. | Marcado, organización y dirección de las reuniones del equipo de trabajo.<br>Facilitación, dinamización y agilización de las reuniones del grupo de trabajo.<br>Potenciación de capacidades.<br>Distribución de tareas y funciones.<br>Aclaración de responsabilidades. |
| 2. | Reconocimiento de la labor ejercida.<br>Potenciar la autoestima de cada miembro en relación a su puesto y valorar su papel dentro del proyecto. |
| 3. | Reuniones con otros equipos.<br>Recogida de propuestas, tareas, dificultades, ideas.<br>Traslado de la información recogida a otros equipos y al gestor del proyecto. |
| 4. | Reuniones de coordinación con los otros equipos y el gestor del proyecto. |

**REQUISITOS**

Persona comprometida con el proyecto.
Con integridad y valores.
Conocimientos de informática altos.
Persona dinámica y responsable.
Con formación, experiencia o conocimientos sobre trabajo en equipo y en red.

**COMPETENCIAS**[*c]

Adaptabilidad y flexibilidad.
Capacidad de delegar.
Comunicación eficaz.
Construcción de relaciones.
Gestión de equipos.
Orientación al cliente.
Trabajo en Red.

**PUESTO** Administrador/a

**DESCRIPCIÓN** Es la persona encargada de los registros informatizados de contabilidad, inventariado, actas, recursos y participantes, así

| | | |
|---|---|---|
| | | como de administrar los recursos económicos y materiales, establecer comunicaciones telefónicas o mediante escritos. |
| **ORGANIZACIÓN** | | Se coordina más directamente con el decano/na.<br>Justifica sus funciones, responsabilidades y acciones a todo el grupo de trabajo. |
| **FUNCIONES** | | 1. Gestionar los medios de comunicación.<br>2. Administrar los recursos económicos y materiales del equipo.<br>3. Gestionar el archivo. |
| **TAREAS** | 1. | Contacto y envío de mensajes, comunicados, fechas de reunión, informes… a otros equipos, entidades, empresas, participantes y redes.<br>Anotación de conclusiones y acuerdos en las actas de las reuniones. |
| | 2. | Petición de presupuestos.<br>Traslado de presupuestos al equipo administrativo.<br>Recepción y entrega de dinero y rellenar vales de caja y hojas de autorización de gasto (Anexo 18).<br>Registro contable y de inventariado.<br>Justificación de gastos.<br>Recepción y distribución de materiales. |
| | 3. | Archivo de actos, facturas, memorias, cuestionarios, intervenciones… |
| **REQUISITOS** | | Conocimientos informáticos (Excel, Access, Word, Google Drive…)<br>Persona metódica y responsable.<br>Persona honrada. |
| **COMPETENCIAS**[*c] | | Comunicación eficaz.<br>Eficiencia.<br>Organización y planificación.<br>Orientación a resultados.<br>Trabajo en Red. |

Estos roles serán consensuados en función de la formación, competencias[*c], intereses o también usando herramientas como el test de personalidad DISC[36] o el eneagrama[37]. En el aula se replicarán tantos equipos como puedan ser necesarios poniendo en común el trabajo hecho



por cada uno de ellos para extraer entre todos el trabajo final perfilado con lo mejor de cada uno. Pueden sumarse a los equipos los colaboradores/se, que serán aquellas personas con este perfil:

| | |
|---|---|
| **PUESTO** | Colaboradores/as |
| **DESCRIPCIÓN** | Son cada una de las personas que, aunque no se impliquen en el funcionamiento interno del proyecto, realizarían apoyos y colaboraciones puntuales aportando sus conocimientos, capacidades o recursos. |
| **ORGANIZACIÓN** | Depende directamente del dinamizador/a o del mediador/a.<br>Rinde cuentas al dinamizador/a o al mediador/a.<br>Se coordina con el mediador/a y el dinamizador/a.<br>Justifica sus funciones, responsabilidades y acciones a todo el equipo de trabajo. |
| **FUNCIONES** | 1. Prestar apoyo en la ejecución de las actividades.<br>2. Aportar sus recursos o capacidades.<br>3. Difundir las acciones del proyecto. |
| **TAREAS** | 1. Realización de las tareas que se le asignen en cada actividad<br>2. Uso de sus propias capacidades o recursos para cubrir las necesidades del equipo.<br>3. Promoción y difusión de las acciones que se lleven a cabo con el proyecto, ofreciendo su mejor imagen del mismo. |
| **REQUISITOS** | Disponibilidad y predisposición<br>Persona responsable y comprometida. |
| **COMPETENCIAS**[*c] | Adaptabilidad y flexibilidad.<br>Compromiso con los valores institucionales.<br>Cooperación.<br>Creatividad.<br>Iniciativa.<br>Sensibilidad interpersonal.<br>Trabajo en Red. |

# 12. FINANCIACIÓN

## 12.1 GASTOS

**MATERIALES Y EQUIPAMIENTOS**

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | PRECIO UNITARIO | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 5 | Dominio web (anual) | 12,00 € | 60,00 € |
| 6 | Rollos de papel continuo | 16,45 € | 98,70 € |
| 12 | Caja 12 rotuladores de colores | 2,25 € | 27,00 € |
| 12 | Paquete de 500 folios | 3,00 € | 36,00 € |
| 72 | Cartulinas de colores | 0,50 € | 0,50 € |
| 6000 | Fotocopias | 0,05 € | 300,00 € |
| 5 | Pack 3 rollos de cinta adhesiva | 5,50 € | 27,50 € |
| 10 | Pack 24x90 blocs de notas adhesivas | 28,08 € | 280,80 € |
| 1 | Diseño de roll up y mupis publicitarios | 400,00 € | 400,00 € |
| 1 | Diseño de tarjetas, trípticos y carteles | 400,00 € | 400,00 € |
| 4 | Roll Up | 219,33 € | 877,32 € |
| 1 | Impresión de 5 mupis publicitarios | 290,00 € | 290,00 € |
| 1 | Impresión de 25 carteles | 31,10 € | 31,10 € |
| 1 | Impresión de 5000 trípticos | 64,84 € | 64,84 € |
| 100 | Impresión de 500 tarjetas de visita | 9,68 € | 968,00 € |
| 14 | Grabación de vídeos promocionales | 72,60 € | 1.016,40 € |
| 2 | Grabación profesional de vídeos promocionales | 145,20 € | 290,40 € |
| 1 | Programación del buscador de la plataforma | 2.000,00 € | 2.000,00 € |
| 20 | Cuña de 20" en radio local 40 principales | 17,00 € | 340,00 € |
| 1 | Publicidad en Facebook e Instagram | 950,00 € | 950,00 € |
| 1 | 28 días de publicidad en mupis publicitarios | 3.200,00 € | 3.200,00 € |
| 1 | Partida para productos de estética | 400,00 € | 400,00 € |
| 1 | Premio concurso de dibujo | 200,00 € | 200,00 € |
| | | TOTAL GASTOS DE RECURSOS MATERIALES Y EQUIPAMIENTOS | 12.258,56 € |

**HUMANOS**

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | PRCIO UNITARIO | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 3 | Charlas formativas de profesionales | 300,00 € | 900,00 € |
| 1 | Curso de formación del profesorado | 800,00 € | 800,00 € |
| 12 | Nómina a 1/2 jornada del gestor del proyecto | 1.010,73 € | 12.128,76 € |
| | | TOTAL GASTOS DE RECURSOS HUMANOS | 13.828,76 € |

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

**DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS**

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | PRCIO UNITARIO | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 1 | Partida para desplazamientos | 300,00 € | 300,00 € |
| 3 | Servicio de cáterin | 400,00 € | 1.200,00 € |
| 5 | Aperitivos y bebidas | 100,00 € | 500,00 € |
| | | TOTAL GASTOS DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS | 2.000,00 € |

**OTROS GASTOS**

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | PRCIO UNITARIO | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 1 | Fondo de imprevistos | 300,00 € | 300,00 € |
| 1 | Gestión | 1.800,00 € | 1.800,00 € |
| | | TOTAL OTROS GASTOS | 2.100,00 € |

**GASTOS TOTALES** 30.187,32 €

**NÚMERO DE ALUMNOS Y ALUMNAS PARTICIPANTES** 600

**GASTO MEDIO POR ALUMNO/A** 50,31 €

**Dado que la ejecución del proyecto forma parte del proceso de aprendizaje del alumnado en los propios centros, se obvian el uso de las Instalaciones y recursos materiales de los centros formativos. Se excluyen también aquellos gastos propios de la actividad del voluntariado y atención a las personas usuarias de la Asamblea Local de Cruz Roja, ya asumidos en sus líneas de actuación y proyectos.

## 12.2 INGRESOS

**APORTACIONES PROPIAS**

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | PRECIO UNITARIO | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 1 | Diseño de mupis publicitarios | 400,00 € | 400,00 € |
| 1 | Diseño de tarjetas, trípticos y carteles | 400,00 € | 400,00 € |
| 14 | Grabación de vídeos promocionales | 72,60 € | 1.016,40 € |
| 6000 | Fotocopias | 0,05 € | 300,00 € |
| 100 | Impresión de 500 tarjetas de visita | 9,68 € | 968,00 € |
| 1 | Programación del buscador web | 2.000,00 € | 2.000,00 € |
| | | TOTAL INGRESOS DE APORTACIONES PROPIAS | 5.125,05 € |

**APORTACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN**

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | PRECIO UNITARIO | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 1 | Fondos Europeos | 18.000,00 € | 18.000,00 € |
| 1 | Curso de formación del profesorado | 800,00 € | 800,00 € |
| 1 | Subvención SERVEF | 5.400,00 € | 5.400,00 € |
| | | TOTAL INGRESOS DE APORTACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN | 23.400,00 € |



**APORTACIONES DE EMPRESAS Y PATROCINIOS**

| CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | PRECIO UNITARIO | TOTAL |
|---|---|---|---|
| 1 | Publicidad empresas | 902,92 € | 902,92 € |
| | | TOTAL INGRESOS DE APORTACIONES DE EMPRESAS | 902,92 € |

| | |
|---|---|
| **INGRESOS TOTALES** | 30.187,32 € |

** Son aportaciones propias aquellas derivadas de las tareas realizadas por el propio alumnado, o bien asumidas por estos y los centros de formación.

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

# 13. EVALUACIÓN

## 13.1 FASES

- **EVALUACIÓN INICIAL:**
  - Se realiza para llevar a cabo la formulación del proyecto por medio de cuestionarios con el alumnado de diferentes ciclos en los centros formativos y entrevistas con la administración, diferentes profesionales y profesorado durante los meses de abril y mayo de 2019.
  - Con ella se obtiene la información necesaria para tener en cuenta necesidades, intereses, dificultades, resolver dudas, plantear alternativas y otras cuestiones que contribuyen a perfilar el proyecto.
- **EVALUACIÓN DEL PROCESO:**
  - Una vez finalizada cada una de las fases del proyecto van marcándose en el correspondiente formulario de resultados como conseguidos (SI) o no conseguidos (NO) los objetivos y tareas para crear la plataforma y la consecución de los objetivos del proyecto, recogiendo también incidencias, correcciones o adaptaciones realizadas y propuestas de mejora.
  - Se evalúa la ejecución del proyecto con cuestionarios de valoración y satisfacción de cada una de las actividades donde se mide en una escala numérica el grado de satisfacción o adecuación de los materiales, organización de la actividad, instalaciones, personal que la realiza, información recibida, duración, relaciones con el profesorado o los compañeros y compañeras… Permite ponderar numéricamente los resultados además de obtener otras valoraciones con preguntas abiertas que permiten registrar las mejoras y sugerencias de las personas participantes y hacer las adaptaciones pertinentes.
  - Se utiliza otro formulario para evaluar la organización de los equipos para llevar a cabo cada una de las tareas de creación la plataforma, donde se utilizan criterios como cumplidos (SI) o no cumplidos (NO) relacionados con los objetivos del trabajo, la realización de las tareas, dificultades, participación,

comunicación, implicación, resolución de problemas, clima de trabajo, motivación…

- **EVALUACIÓN FINAL:** Al finalizar el curso, teniendo en cuenta las evaluaciones de resultados de las diferentes etapas del proyecto, las encuestas de satisfacción de las actividades, los formularios de evaluación de los equipos, el número de usuarios de la plataforma, el número de contrataciones y los objetivos específicos del proyecto, se elabora el informe de resultados.
- **EVALUACIÓN DE IMPACTO:** Para los cursos siguientes, se ve la continuidad del proyecto, si se incorporan otros ciclos, si se abre la plataforma a la ciudadanía, si las empresas hacen uso de ella a la hora de buscar los candidatos y candidatas para cubrir los puestos de trabajo que tengan, si hay feedback de los perfiles publicados, si se dispone de ingresos por medio de la publicidad, si el proyecto se presenta a un concurso, si se constituye como asociación o fundación o si hay posibilidad de formar una asociación, fundación o *startup*[*n].

## 13.2 INSTRUMENTOS

- **EVALUACIÓN INICIAL:** Se utilizan formularios web realizados con Google Drive (Anexo 2), además de un diario de campo en el que van registrándose las dudas y sugerencias de los profesionales entrevistas (citados en los agradecimientos, Anexo 20), que ayudan a conformar el proyecto con sus aportaciones.
- **EVALUACIÓN DEL PROCESO:** Se utilizan formularios en papel o los mismos en formato web realizados con Google Drive:
    - Encuesta de satisfacción de la actividad: Anexo 5
    - Cuestionario de evaluación del equipo: Anexo 9
    - Formulario de evaluación de resultados: Anexo 16.
- **EVALUACIÓN FINAL:** elaboración de un informe con datos de todas las evaluaciones del proceso, teniendo especial cuenta de:
    - Número de alumnos y alumnas participantes en la creación de la plataforma.
    - Número de alumnos y alumnas usuarias de la plataforma (que disponen de vídeo-currículum en ella).

  - Número de usuarios y usuarias de los servicios de empleo de Cruz Roja en Alcoy que se anuncian en la plataforma.
  - Número de empresas adheridas (que hacen uso de la plataforma para promocionarse y seleccionar perfiles para contractar al alumnado y personas usuarias de los servicios de empleo).
  - Número de alumnos y alumnas conocidos y contratados por medio de la plataforma.
  - Número de usuarios y usuarias de los servicios de empleo de Cruz Roja en Alcoy conocidos y contratados por medio de la plataforma.
- **EVALUACIÓN DE IMPACTO:** se realiza una encuesta de seguimiento con los centros que han participado en el proyecto en sucesivos cursos y se accede a la plataforma web para comprobar su actividad y mantenimiento, número y evolución de visitas y posición en los resultados de búsqueda de los buscadores web.

# 14. DOCUMENTACIÓN

## BIBLIOGRAFÍA


- *N. Sánchez, M.A. Román, A. González, Ámbitos de inclusión, Contexto de la Intervención Social, Editorial Altamar.*
- *Miguel Jiménez Santiago, Rosa María Serna Rodríguez, Miriam Fernández Martín, Apoyo a la Intervención Educativa, Editorial Síntesis.*
- *Bruno Jesús García González, Julia Muñoz Gil, Empresa e Iniciativa Emprendedora, Tu Libro de FP.*


## WEBGRAFÍA


1. Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sobre el derecho al trabajo, buscado el 15/03/2019 en la web https://dudh.es/23/



2. Artículo 35 de la Constitución Española, sobre derechos y deberes de los ciudadanos y ciudadanas relacionado con el trabajo, buscado el 15/03/2019 en la web http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=35&tipo=2



3. La Garantía Juvenil, Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, buscado el 1/4/2019 en la web https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en



4. Garantía Juvenil, Consejo Europeo, buscado el 1/4/2019 en la web https://www.consilium.europa.eu/es/policies/youth-employment/youth-guarantee/



5. Recomendación del Consejo del 22 de Abril de 2013 sobre Establecimiento de la Garantía Juvenil, Diario Oficial de la Unión Europea, buscado el 1/4/2019 en la web https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:es:PDF



6. Iniciativa de Empleo Juvenil, Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, buscado el 1/4/2019 en la web https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1176



7. Estrategia Europa 2020, Políticas de Empleo, Estrategia Europea del Empleo, buscado el 1/4/2019 en la web http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/54/la-politica-de-empleo





8. Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, buscado el 1/4/2019 en la web http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf



9. Real decreto ley 6/2016, del 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, buscado el 2/4/2019 en la web https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-12266



10. Programa fomento de la contratación indefinida jóvenes cualificados, Comunidad Valenciana, INJUVE, buscado el 2/4/2019 en la web http://www.injuve.es/convocatorias/becas/programa-fomento-contratacion-indefinida-jovenes-cualificados-comunidad-valenciana-0



11. Avalem Joves Plus del Consell de la Generalitat Valenciana, buscado el 24/4/2019 en la web, http://www.labora.gva.es/es/avalem-joves





12. Desempleo, total de jóvenes (% de la población activa total entre 15 y 24 años de edad) (estimación modelaje OIT), buscado el 30/3/2019 en la web https://datos.bancomundial.org/indicador/sl.uem.1524.zs



13. Tasa de Desempleo Juvenil en España, buscado el 30/3/2019 en la web http://tasadeparo.com/tasa-paro-juvenil-espana.html



14. Tasas de desempleo para diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, Instituto Nacional de Estadística, buscado el 30/3/2019 en la web http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247



15. Causas estructurales del desempleo juvenil, Observatorio Empresarial Contra la Pobreza, buscado el 30/3/2019 en la web



https://www.empresascontralapobreza.org/blog/causas-estructurales-del-desempleo-juvenil-espana/

16. ¿Por qué España es uno de los países de la UE con una tasa de desempleo juvenil más elevada?, el Empresario, Diario Digital de las Empresas, buscado el 30/3/2019 en la web https://www.elempresario.com/noticias/economia/2018/04/19/por_que_espana_uno_los_paises_con_una_tasa_desempleo_juvenil_mas_elevada_85931_1098.html



17. Nuevas metodologías docentes, Amparo Fernández March, Instituto de Ciencias de la educación, Universidad Politécnica de Valencia, buscado el 9/04/2019 en la web http://roble.pntic.mec.es/jprp0006/tesis/metodologia/nuevas_metodologias_docentes_de%20fernandez_march.pdf



18. Aprendizaje Servicio, Roser Batlle Suñer, buscado el 5/04/2019 en la web https://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/



19. Características del aprendizaje servicio, Wikipedia, buscado el 5/04/2019 en la web https://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje-servicio



20. Qué es el aprendizaje servicio, Red Española de Aprendizaje Servicio, buscado el 5/04/2019 en la web https://aprendizajeservicio.net/que-es-el-aps/



21. Aprendizaje servicio: la metodología social que necesitamos, Ingrid Mosquera Gende, 4/02/2019, Fundación Unir, Universidad Internacional de la Rioja, buscado el 5/04/2019 en la web https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/aprendizaje-servicio-la-metodologia-social-que-necesitamos/549203670665/



22. Definición y beneficios del aprendizaje experiencial, Universidad Internacional de Valencia, buscado el 5/04/2019 en la web https://www.universidadviu.es/definicion-y-beneficios-del-aprendizaje-experiencial/



23. Aprendizaje experiencial, Aprendizaje basado en el constructivismo, aprender haciendo, buscado el 5/04/2019 en la web http://www.aprendizajeexperiencial.com/







24. En qué consiste el aprendizaje colaborativo, 11 de octubre de 2018, Universia, buscado el 5/04/2019 en la web https://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2018/10/11/1162074/consiste-aprendizaje-colaborativo.html



25. Aprendizaje colaborativo, técnicas didácticas, Programa de Desarrollo de Actividades Docentes, Dirección de Investigación e Innovación Educativa, buscado el 5/04/2019 en la web http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/metodo_aprendizaje_colaborativo.pdf



26. Las TICs y el aprendizaje colaborativo, Licenciatura en Tecnologías Educativas, buscado el 5/04/2019 en la web http://www.tecnologiaseducativas.info/eventos-y-contenidos/noticias-y-articulos-sobre-tecnologia-educativa/16-las-tics-y-el-aprendizaje-colaborativo



27. Revisión del padrón municipal, Diputación Provincial de Alicante, buscado el 2 de abril de 2019 en la web http://documentacion.diputacionalicante.es/4hogares.asp?codigo=03009



28. Alcoidemà, Plan Estratégico 2017-2025, Diagnóstico Estratégico del Municipio de Alcoy, Mayo de 2017, Ayuntamiento de Alcoy, buscado el 2 de abril de 2019 en la web https://www.Alcoy.org/export/sites/default/es/areas/participacion_ciudadana/descargas/PlanEstrategico.pdf



29. En qué consiste la metodología Agile, 12 de marzo de 2018, Universia, buscado el 5/04/2019 en la web http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2018/03/12/1158346/consiste-metodologia-agile.html



30. ¿Qué es Agile y cuáles son los 12 principios de su modelo? Project Management, OBS Business School, buscado el 5/04/2019 en la web https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/metodologias-agiles/que-es-agile-y-cuales-son-los-12-principios-de-su-modelo



+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad



31. Agile, el nuevo paradigma de organización del trabajo, 14 de diciembre de 2017, Antesala RRHH, gestión de personas, motivación, talento, habilidades, comunicación, estrategia, buscado el 5/04/2019 en la web http://www.antesalarrhh.com/2017/12/agile-el-nuevo-paradigma-de.html



32. Qué es Scrum, Proyectos Ágiles, buscado el 8/04/2019 en la web https://proyectosagiles.org/que-es-scrum/



33. ¿Qué es Scrum? Características y ventajas, OBS Bussiness School, partner de la Universidad de Barcelona, buscado el 11/04/2019 en la web https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/metodologia-agile/que-es-un-scrum-caracteristicas-y-ventajas



34. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Deberes Digitales, buscado el 20/04/2019 en la web https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673#dd



35. ¿Qué es el storytelling?, Diccionario Inbound Marketing, buscado el 15/05/2019 en la web https://www.40defiebre.com/que-es/storytelling



36. Test de Personalidad DISC, William Maston, buscado el 30/05/2019 en la web https://discforall.org/2018/06/18/la-teoria-del-disc/



37. Eneagrama para empresas. Descubre las diferentes personalidades de tu equipo, NeuroLider, buscado el 1/4/2019 en la web https://neurolider.es/eneagrama-para-empresas-descubre-las-distintas-personalidades-de-tu-equipo/



38. Diccionario de competencias clave, Barcelona Activa, buscado el 30/5/2019 en la web https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/es/altres/diccionari.jsp



39. Diccionario de competencias, Universidad de Santiago, 2013, buscado el 30/5/2019 en la web http://ddp.usach.cl/sites/ddp/files/documentos/diccionario_de_competencias_0.pdf







40. Diccionario de competencias, Universidad Carlos III de Madrid, buscado el 30/572019 en la web http://bit.ly/2uczlUj



+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

# 15. ANEXOS

ANEXO 1

**EJEMPLOS GENERADORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

1. Supongamos que un alumno/a "A" miembro de la plataforma desarrolla sus prácticas en un centro de estética o peluquería. Cualquier otro alumno/a "B" igualmente miembro de la plataforma puede ir a una peluquería o centro de estética por su cuenta. Este alumno/a "B" por medio de la plataforma conoce y se interesa por el perfil del alumno/a "A" y ve el lugar donde este/a está llevando a cabo sus prácticas. El alumno/a "B" acude a gastar su dinero que gastaría en cualquier otro lugar en esa empresa donde hace las prácticas el alumno/a "A", que contando con el apoyo de los profesionales que trabajan, le darán un asesoramiento personalizado contribuyendo a que el alumno/a "A" atraiga clientela por su manera de ser, currículum, etc. a la empresa donde está realizando las prácticas. Esto podría favorecer su futura contratación. Después el alumno/a "B" dentro de la plataforma valora el grado de satisfacción, trato recibido por el alumno/a "A" proporcionándole referencias para futuras ocupaciones profesionales. Al igual que el alumno/a "B", cualquier otra persona externa a la plataforma podría haber visto el perfil del alumno/a "A" y haber ido a recibir el asesoramiento para su cambio de imagen allá donde este/a lleva a cabo las prácticas, proporcionando otro feedback en la plataforma.
2. Partiendo de un ejemplo similar al anterior, supongamos que cualquier persona puede ir a una tienda de ropa y escoger aquella que le guste sin mayor orientación que gustos propios. Por medio de la plataforma puede localizar a un alumno/a que genere su interés con el video-currículum que este/a haya publicado en la plataforma. Este alumno puede estar realizando sus prácticas de imagen personal y tenga contacto con un compañero/a que hace sus prácticas de comercio en una determinada tienda de ropa. Acudirá a un lugar u otro con un asesoramiento para la elección del vestuario que mejor se adapte a su forma de ser, imagen a transmitir, etc.
3. Contando con un determinado presupuesto para la impresión de los carteles publicitarios de la plataforma o las tarjetas de visita, será el

alumnado quien buscará aquellas empresas que pueden llevar a cabo la tarea y seleccionará aquella empresa o empresas con quienes tenga contacto, por ejemplo por medio de la realización de sus prácticas en esta, o por medio de otro compañero/a que esté realizándolas en ella, o por el prestigio y reconocimiento que esta empresa suscite en el alumnado del sector. Esto dará trabajo a la empresa seleccionada y dará a conocer al alumno/a como cliente.

4. Disponiendo de otra partida presupuestaria del proyecto destinada por ejemplo a la fabricación de los fondos expositores "roll up" que se utilizarán para grabar los video-currículums de cada miembro de la plataforma, será el alumnado quien buscará aquellas empresas que puedan llevar a cabo la tarea y le asignará su realización a aquella que más se adapte al presupuesto u ofrezca mejor servicio o relación calidad, diseño y precio. Esto igualmente dará trabajo a la empresa seleccionada y dará a conocer al alumno/a como cliente.
5. El mismo alumnado puede introducir elementos publicitarios en sus videos personales de aquellas marcas, tiendas, empresas o personas con las que desarrolla algún tipo de actividad personal, profesional o por gustos y experiencias propias, dando un testimonio real, directo y en primera persona sobre estas, contribuyendo a promocionarlas y atraer clientela.
6. Igualmente, una persona particular puede necesitar quién cuide de su hijo o hija unas determinadas horas, bien porque esta persona trabaja o tiene esa necesidad en un momento puntual. Por medio de la plataforma, puede localizar al alumnado formado en educación infantil y contactar con aquel alumno/a que más le haya gustado con los videos personales que tenga publicados en la plataforma. Esto contribuirá a proporcionarle algunos ingresos a este/a alumno/a.
7. Un/a turista viene a visitar nuestra ciudad o entorno y en vez de hacerlo moviéndose a solas o con un mapa, por medio de la plataforma puede localizar a un alumno/a que haga senderismo o ciclismo de montaña y le ayude a conocer el entorno natural acompañado así de una persona de la zona. Igualmente puede aplicarse en la gastronomía, oferta cultural, hotelera, etc. con quien este alumno/a tenga sus contactos para atraer a estos turistas.

8. Una persona quiere iniciarse en la práctica de un deporte como por ejemplo el ciclismo de montaña. Por medio de la plataforma puede localizar a un alumno/a que practique este deporte y ofrezca sus servicios de acompañamiento personal en esta práctica deportiva.

ANEXO 2

**ANÁLISIS DE LA REALIDAD. FORMULARIO PARA EL ALUMNADO**

Fecha: ☐ Edad: ☐ Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer

Residente en Alcoy y comarca: ☐ Si ☐ No Población de nacimiento: ☐

Centro de estudios: ☐ Rama / Especialidad: ☐

¿Por qué has elegido los estudios? ☐ Vocación ☐ Amistades ☐ Interés personal

☐ Para ocupar el tiempo ☐ Salidas profesionales ☐ Decisión de mi familia

☐ Otro, ¿Cuál? ☐

¿Has realizado algún otro ciclo formativo de grado básico, medio o superior? ☐ Si ☐ No

¿Cuál es tu nivel máximo de estudios completados? ☐ ESO ☐ Bachiller

☐ Formación profesional básica ☐ Formación profesional de grado medio

☐ Formación profesional de Grado Superior ☐ Grado Universitario

☐ Máster

¿Esperas trabajar de aquello en lo que estás estudiando actualmente? ☐ Si ☐ No

☐ Aún no lo sé ☐ Lo veo difícil ☐ Voy a continuar estudiando

¿Qué dificultades crees que hay para poder trabajar en lo que estás estudiando?

☐ Pocos puestos de trabajo en el mercado laboral para este ciclo
☐ Mucha competencia de otros ciclos semejantes y grados universitarios
☐ Las empresas no conocen el ciclo
☐ Necesito formación adicional
☐ Salimos poco preparados y preparadas para el mundo real
☐ He de desplazarme fuera de mi población
☐ Otra, ¿Cuál? ☐

¿Qué recursos sabes utilizar para buscar trabajo?

- ☐ Ninguno ☐ LinkedIn ☐ Facebook ☐ Portales de empleo
- ☐ Infojobs ☐ ETTs ☐ Autoanuncios ☐ Labora / SERVEF
- ☐ Envío postal de currículums ☐ Contactos y amigos
- ☐ Envío de currículums para correo electrónico
- ☐ Otros, ¿Cuáles? ____

Independientemente de si hay o no trabajo de lo que estás estudiando en tu población, ¿Dónde preferirías trabajar?

- ☐ Cerca de casa, pudiendo ir a pie
- ☐ En una población cercana, (a menos de 50Km)
- ☐ En otra población lejana para cambiar de entorno (a más de 50 km)
- ☐ En el extranjero para adquirir otras experiencias
- ☐ En cualquier sitio que encuentre el trabajo para el que estoy estudiando
- ☐ Donde encuentre un trabajo en el que em encuentre a gusto y me valoren aunque no tenga que ver con mis estudios
- ☐ Otro, ¿Cuál? ____

Sin repetir numeración, prioriza de 1 a 5 tu nivel de preocupación por estos temas

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| El desempleo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La corrupción política | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Disponer de vivienda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las desigualdades sociales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La soledad estar solo/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Te consideras una persona...

- ☐ Con importantes dificultades de socialización
- ☐ A quien le cuesta socializar
- ☐ Medianamente sociable
- ☐ Altamente sociable

¿Alguna vez te has sentido solo o sola a la hora de tomar decisiones importantes?

☐ Si ☐ No

¿Eres capaz de expresar tus emociones y sentimientos? ☐ Si ☐ No

☐ A veces ☐ Muy a menudo

Sin repetir numeración, ¿A qué le das más prioridad?

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Disponer de vivienda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tener trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tener coche | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tener pareja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Disponer de tiempo de ocio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

¿Consideras que tienes buenas competencias digitales? (Manejo de ordenadores, programas, móviles, APPS, Internet)

☐ Bajas ☐ Nulas ☐ Muy altas ☐ Altas ☐ Medias

Para darte a conocer mejor a un/a posible empleador/a ¿Estarías dispuesto/a a compartir información sobre cuáles son tus intereses, inquietudes, sueños, aspiraciones…?

☐ Si ☐ No ☐ Tal vez

¿Tienes vídeo currículum? ☐ Si ☐ No

También accesible en línea en la dirección: http://cort.as/-FuJ_

**INFORME EXTRAÍDO DEL CUESTIONARIO**

El formulario se envía por correo al profesorado de diferentes centros y ciclos. Solo se obtienen respuestas de aquellos donde se ha ido presencialmente a presentar las líneas del proyecto. Así se pasa la encuesta a 76 alumnos de diferentes ciclos y centros de edades entre los 16 y los 51 años, predominando el grupo de edad entre los 18 y los 21, siendo mujeres el 69,7% y hombres el 30,3%, constatando la tendencia de un mayor número de mujeres que estudian frente a los hombres. La procedencia de este alumnado es mayoritariamente de Alcoy y comarca, aunque hay alumnado proveniente de poblaciones como Albaida, Ontinyent, Alicante, Bocairente, Elche, Gandía, Villena, Xàtiva e incluso de poblaciones extranjeras.

El 35% de este alumnado ya tiene una formación de grado medio y un 18,4% también ha cursado otro ciclo de grado superior, frente a un 11,8% que ha accedido directamente desde bachiller. También hay que destacar que un 56,6% ya ha cursado una formación de grado medio, superior o universitaria, hecho que nos hace ver que disponer de una única formación no garantiza un lugar de trabajo relacionado con esta.

El 76,3% está cursando actualmente los estudios por un interés personal y solo el 39'5% lo ha hecho por las salidas profesionales del ciclo que está estudiando. Un porcentaje muy bajo está estudiando para hacerlo junto a amistades (2,6%), por decisión de la familia (1,3%) o porque no le llegaba la nota para estudiar lo que quería (1,3%).

El alumnado espera trabajar en aquello que ha estudiado actualmente en un 72,4% de los casos, junto a un 17,1% que no lo tiene claro y un 9,2% que quiere continuar estudiando.

Respecto a las dificultades que creen que hay para encontrar trabajo, el 52,6% piensan que hay mucha competencia de otros ciclos. Un 35,5% piensa que hay pocos puestos de trabajo en el mercado laboral relacionado con lo que están estudiando. El 14,5% cree que las empresas no conocen los ciclos formativos. Solo un 19,7% ve como dificultad el hecho de tener que desplazarse fuera de su población. También la falta de experiencia o la edad son factores que piensan que dificultan su posibilidad de trabajar.

En cuanto a los recursos empleados para la búsqueda de trabajo, predomina el envío de currículums por correo electrónico, con un 77,6% y el 64,5% recurre a contactos y amistades. También se hace uso de aplicaciones como LinkedIn, con un 56,6%, Facebook con un 39,5%, portales de empleo con un 53,9%. Solo hay un 3,9% que no sabe utilizar ningún recurso.

En cuanto a preferencias de proximidad del lugar de trabajo respecto a su domicilio, el 40,8% preferiría trabajar en su misma ciudad o a menos de 50Km (38,2%). Un 28,9% estaría dispuesto a trabajar en el extranjero y un 35,5% allá donde encuentre un trabajo en el que se sienta a gusto.

Vemos que al 43,42% le preocupa más el desempleo por ejemplo muy por encima de la soledad (5,26%), las desigualdades sociales (13,16%), tener coche (17,57%), tener pareja (10,81%) o tener tiempo de ocio (8,11%), entre otros, anteponiendo el trabajo entre estos temas. Aquí el desempleo preocupa más a las mujeres en un 47,17% respecto a los hombres, que registran un 34,78%. Curiosamente la soledad preocupa más a los hombres, con un 8,7%, frente a las mujeres, con un 3,77%.

En cuanto a la capacidad de relacionarse con otras personas, el 43,4% se considera altamente sociable, junto a un 48,7% que dice ser medianamente sociable. Porcentajes próximos al 50% que dice ser capaz de expresar emociones y sentimientos. Solo un 5,6% dice tener dificultades de socialización y un 1,3% tiene especiales dificultades para relacionarse con otras personas. En este sentido, no hay diferencias significativas en función del sexo.

Por otro lado, el horario y el ambiente de trabajo resultan lo más importante por encima del sueldo, conciliar con la vida familiar o trabajar en lo que les gusta.

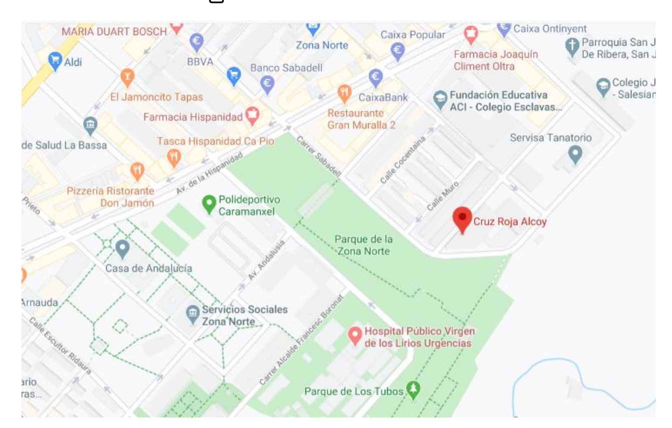
La mayor parte de las personas encuestadas dice tener buenas competencias en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Solo un 5,3% dice tener un bajo conocimiento al respeto.

El 73,7% estaría dispuesto a compartir información sobre intereses, sueños, aspiraciones o inquietudes para darse mejor a conocer a un empleador/a. Solo un 1,3% manifiesta no tener ningún interés en hacerlo.

Un 21,1% ya dispone de video-currículum y el 63,2% estaría interesado en participar en la creación de una red para darse a conocer en la población, junto al 34,2% que muestra ambigüedad. Solo un 2,6% manifiesta una negativa a participar.

## ANEXO 3

Cruz Roja Española, Asamblea Local de Alcoy, Calle Roís de Corella, 2, 03804, Alcoy, Alicante





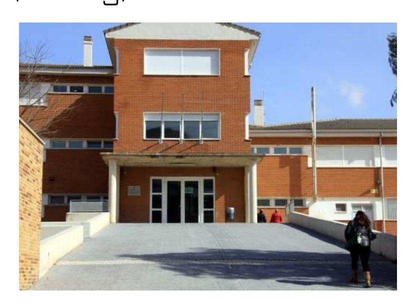

CIP FP Batoy, Calle Sociedad Unión Musical, 8, 03802, Alcoy, Alicante.






IES Cotes Baixes, Polígono Cotes Baixes C, 03804, Alcoy, Alicante.



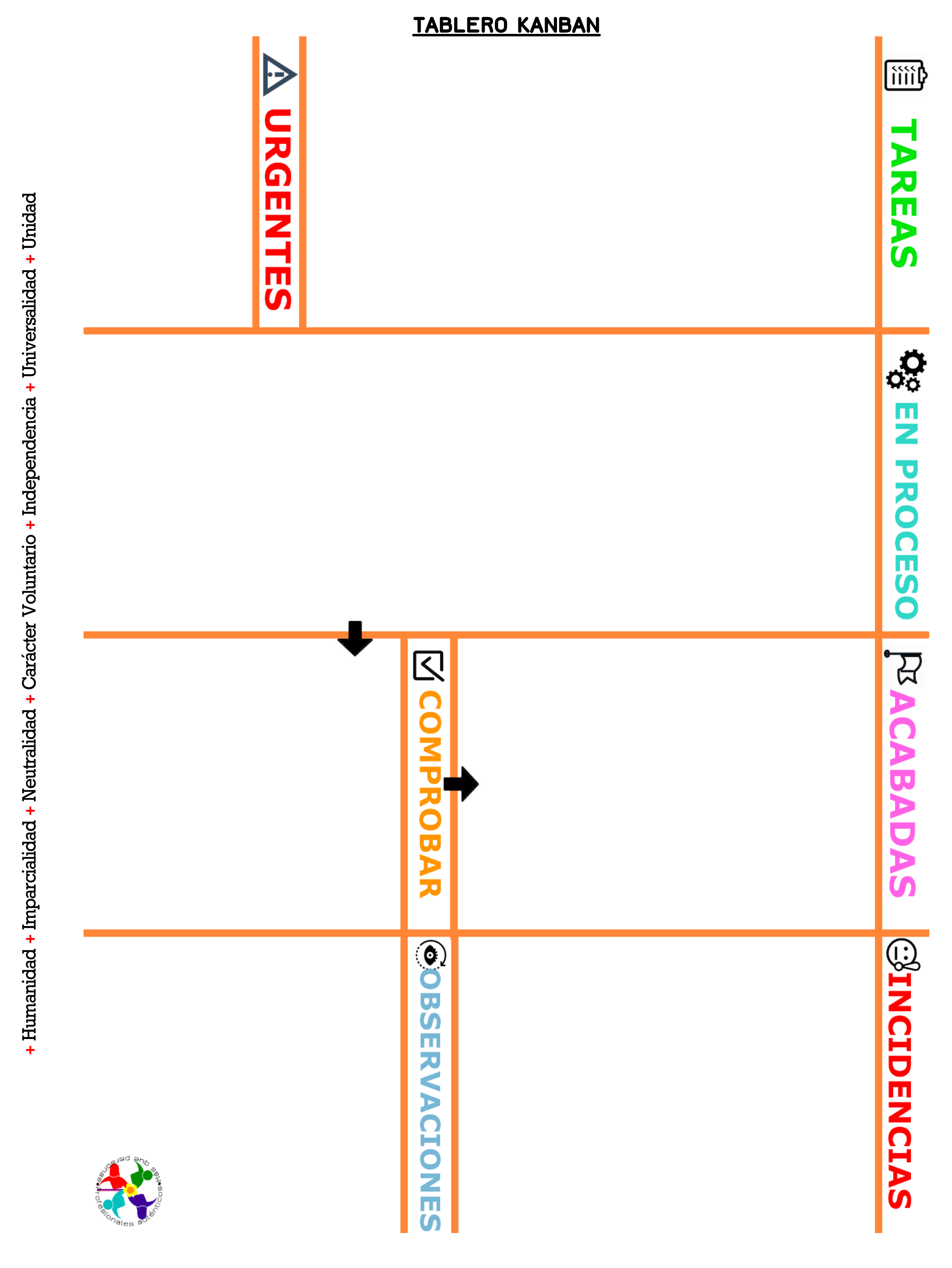
EASD de Alcoy, Calle Barranc de Na Lloba, S/N, 03801, Alcoy, Alicante.






ANEXO 4

**TABLERO KANBAN**



## ANEXO 5

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

ACTIVIDAD: ______________________________

FECHA: ______________________________

LUGAR: ______________________________

Marca con una "X" la casilla con la puntuación que consideras adecuada, donde "1" es muy malo y "5" corresponde a muy bueno.

| | 1<br>Muy malo | 2<br>Malo | 3<br>Normal | 4<br>Bueno | 5<br>Muy bueno |
|---|---|---|---|---|---|
| Materiales proporcionados | | | | | |
| Materiales utilizados | | | | | |
| Instalaciones | | | | | |
| Actividades | | | | | |
| Organización | | | | | |
| Información recibida | | | | | |
| Profesores/as | | | | | |
| Compañeros/as | | | | | |
| Gestor del proyecto | | | | | |
| Equipo realizador | | | | | |
| Duración de la actividad | | | | | |
| Valoración global de la actividad | | | | | |

¿Qué ha sido lo que más te ha gustado de esta actividad?. ¿Por qué?

______________________________

¿Qué es lo que menos te ha gustado?. ¿Por qué?

______________________________

¿Qué mejorarías o añadirías en esta actividad?

______________________________

Observaciones o sugerencias

______________________________

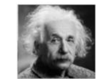
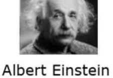
______________________________

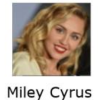
También accesible en línea en la dirección: http://cort.as/-lUWJ

## ANEXO 6

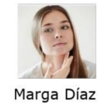
### ESCOGE A TU EQUIPO

Escoge a las 5 personas con las que harías equipo para llevar a cabo un proyecto

 
Albert Einstein

 
Miley Cyrus


Mark Zuckerberg

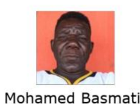

Marga Díaz

 
Steve Jobs


Sofía Puerto


Cristiano Ronaldo


Georgina Rodríguez


Mohamed Basmati


María Pérez


Juan Casas

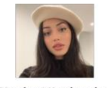
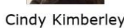

Penélope Cruz

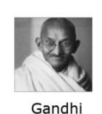
 
Pilar Rubio


Iwan Rheon

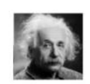

Indira Yeownis


Paco Grau

 
Cindy Kimberley


Gandhi

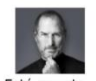
¿Qué tal tus elecciones?


Está muerto y ha dejado de trabajar


Está de gira


Está de juicios


Le encantaría trabajar contigo


Está muerto ¿Quieres reunirte con él?


Le caes fatal y pasa de trabajar contigo


¿En serio? Él está muy ocupado


Su marido no le deja


Habla muy poco español, aunque le pone ganas a todo


Ha ingresado en prisión por matar a su marido


Le gustas mucho y estará encantado de trabajar contigo


Le sabe fatal. En otra ocasión serà


Estoy de viaje. Volveré en 6 meses y ya veremos


No habla español. Está rodando una película


Acaba de llegar a España. Solo habla inglés


Está dispuesto a hacer lo que necesites


Está ilocalizable

Murió hace tiempo. Sabes contactar con él?

## Para trabajar en equipo:

- A veces el equipo está configurado por factores externos, que resulta difícil controlar al 100%.
- Suele ser dificultoso hacer equipo exclusivamente con quién nosotros querríamos o nos gustaría.
- A menudo nos falta mucha información de las personas con quienes compartimos parte de nuestra vida.
- Es necesario saber aprovechar lo mejor que tiene cada persona.
- Hace falta voluntad para trabajar y hacer equipo.
- Es necesario saber combinar las capacidades, necesidades e intereses propios con los del equipo.
- Hay que evitar dejarse arrastrar por prejuicios.
- Siempre es necesario respetar a las personas, indistintamente de su formación, experiencia y apariencia.
- Podríamos resumir que es necesario:
  - Confianza, Comprensión, Comunicación, Compañerismo.
  - Añadible Conocimiento / re-Conocimiento.

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

ANEXO 7

## CALENDARIO DE LAS EMOCIONES

**octubre 2019**

| lunes | martes | miércoles | jueves | viernes | sábado | domingo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Alegría Tristeza Miedo Angustia Ira Sorpresa

Juan Diego María Paula Ana

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

ANEXO 8

## TABLERO DE DELEGACIÓN

| | MATERIA | Informar | Vender | Consultar | De acuerdo | Asesorar | Preguntar | Delegar | RESPONSABLE | PERSONAS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| MATERIA | Aquello que hay que hacer, asunto por el que es necesario decidir. |
| RESPONSABLE | Persona a quien le es encomendada la tarea, la responsabilidad, el asunto que tiene que resolver… |
| PERSONAS | Persona, personas, grupo, entidad, recurso a quien le se tiene que informar, consultar, delegar… |
| INFORMAR | El/la responsable toma una decisión y puede, si quiere, o no explicar sus razones. |
| VENDER | El/la responsable toma una decisión pero intenta convencer y explicar las razones, hace que el grupo se sienta implicado. |
| CONSULTAR | El/la responsable pide una primera opinión al grupo, que se toma en consideración antes de tomar una decisión. |
| DE ACUERDO | El/la responsable debate con todos los/as involucrados/as y el grupo tiene que llegar a un consenso para decidir. |
| ASESORAR | El/la responsable da su opinión pero no decide. |
| PREGUNTAR | El grupo decide, y posteriormente el/la responsable pregunta que se decidió. |
| DELEGAR | Decide el grupo y el/la responsable ni siquiera quiere saber qué decidieron. |

ANEXO 9

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL EQUIPO

EQUIPO: ______________________________

FECHA: ____________________

LUGAR: ______________________________

Contesta "Si" o "No" a las preguntas siguientes:

| Pregunta | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ¿Los objetivos del equipo estaban claros? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Los objetivos han sido aceptados por todos los miembros del equipo? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Estaban bien definidas las tareas para conseguir los objetivos? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Se ha conseguido realizar todas las tareas? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Has conseguido realizar adecuadamente tus tareas? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Has tenido alguna dificultad en la realización de tus tareas? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Has tenido oportunidad de comunicar tus dificultades al equipo? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Has tenido ayuda para resolver las dificultades surgidas? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Todos los miembros del equipo han participado en la toma de decisiones? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Has participado activamente en la toma de decisiones? | ☐ | Si | ☐ | No |
| El decano (Scrum master), ¿Ha facilitado la comunicación y la participación? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿La comunicación ha sido clara, fluida y precisa? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Se han utilizado adecuadamente las herramientas para facilitar la comunicación? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Se han escuchado las opiniones de todos los miembros del equipo? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Se han producido conflictos entre los miembros del equipo? | ☐ | Si | ☐ | No |

| | | |
|---|---|---|
| ¿Se han resuelto adecuadamente todos los conflictos que han surgido? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se han producido problemas en el desarrollo de las tareas? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se han planteado diferentes alternativas para resolver los problemas? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se han resuelto adecuadamente todos los problemas que han surgido? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Ha habido un clima de trabajo agradable? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Ha habido buena confianza entre los miembros del equipo? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Todos los miembros del equipo se han implicado por igual? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿El grupo ha estado suficientemente motivado en la realización de las tareas asignadas? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Te has sentido a gusto en el equipo? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se han reconocido públicamente los méritos conseguidos, desarrollo de tareas y buenas actitudes de los miembros del equipo? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Las reuniones han sido en la frecuencia adecuada? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Consideras que las reuniones han sido productivas? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Crees que has aprendido a trabajar bien en equipo? | ☐ Si | ☐ No |

Observaciones o sugerencias

| |
|---|
| |

**Para agilizar las evaluaciones y reducir gastos, también se hace un formulario de Google ubicado en la dirección http://cort.as/-IUX2

ANEXO 10

**TARJETAS DEL KUDO BOX**

Muy Orgulloso/a

Bien hecho

Buen trabajo

Muy bonito

Muchas gracias

Muy contento/a

Felicidades

Impresionante

WINNER

personas que *Más* Profesionales auténticos

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

ANEXO 11

**DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**


Hombre 5


Hombre 4


Hombre 3


Hombre 2


Hombre 1


Mujer 5


Mujer 4


Mujer 3


Mujer 2


Mujer 1

1. Marca el número de la persona que te resulte más agradable.
2. Marca el número de la persona que te resulte menos atractiva.
3. Una de estas persones ha estado en la cárcel. ¿Cuál crees que es?
4. Una de estas personas es modelo. ¿Cuál crees que es?
5. ¿Cuál de estas personas te suscita más desconfianza?
6. Marca el número de la persona que te genere más confianza.
7. Una de estas persones está doctorada en medicina. ¿Cuál crees que es?
8. Una de estas persones dirige una multinacional. ¿Cuál crees que es?
9. ¿Cuál de estas personas te interesaría conocer?
10. ¿Con cuál de estas personas te irías una noche de fiesta?
11. Marca el número de la persona a quien le dejarías (*o no le dejarías)* dinero si te lo pidiese por la calle.

**Cuestionario accesible en línea en la dirección: http://cort.as/-IRHc

ANEXO 12

## CUENTO DE LA CACA

Cuentan que, en los inicios del mundo, cuando nació el primer ser humano todos los órganos vitales y partes importantes del cuerpo empezaron a discutir sobre quién sería el que tenía que mandar.

El cerebro expuso: "Yo tengo que ser quién mande, puesto que soy el órgano más evolucionado de toda la creación y coordino el funcionamiento de todo el cuerpo".

Pero enseguida los ojos se opusieron argumentando: "No puede ser así porque somos nosotros quienes guiamos todo el cuerpo y si no fuera por nosotros, os estrellaríais en cualquier lugar".

"Me sabe mal el malestar que estáis generando con este debate, pero no hay duda que yo soy quien os aporta la sangre a vosotros y por tanto no puede haber duda que mi papel es el más importante de todos", dijo el corazón con su intervención.

"¡Ei, ei, ei!. ¡A ver! Que soy yo quien os da de comer a todos y sin mí moriríais de hambre, así que está claro que quién tiene que mandar soy yo", dijo el estómago un poco indignado y cansado tras una pesada digestión.

"¿Y qué decís de nosotras?" -dijeron las manos levantándose hacia arriba- "Si no fuera porque nosotras cogemos la comida, no habría nada que digerir y por tanto el estómago no os podría dar de comer, así que ya está claro quién tiene que mandar. ¡Son las manos las que mandan!

Las piernas pidieron su turno para hablar y se declararon ellas misma que iban a ser las que mandaran porque según ellas cargaban y transportaban todo el cuerpo.

De repente, escucharon una voz allá por las profundidades del cuerpo: "¡ya está bien! ¡Ya me he cansado de tanto ajetreo! ¡Yo voy a ser quién mande y no hay nada más de qué hablar!".

En aquel momento todos se indignaron al escuchar aquella parte que hablaba con tanta osadía, que ni siquiera se había presentado y además no daba la cara.

Pero enseguida se empezaron a reír cuando se dieron cuenta que era la mierda quien acababa de hablar diciendo que iba a ser ella quien mandara.

"Esto no puede ser!" -dijeron todas las partes del cuerpo a la vez- "la mierda nunca puede mandar; ella ya está prácticamente fuera del cuerpo. Nadie te quiere ni estará dispuesto a obedecer tus órdenes".

Y todos estallaron con muchas carcajadas.

"Bien. Vosotros os lo habéis buscado". Así la mierda se negó a salir del cuerpo. Empezaron a pasar los días, una semana... Y los días continuaban pasando y la mierda no salía.

Los primeros al sentir la tensión fueron los ojos, que se pusieron rojos y veían mal. Después el cerebro empezó a marearse. El corazón latía despacio. El estómago no podía digerir porque no le cabía nada y no podía empujar nada hacia las tripas, que estaban saturadas. Llegó el momento en que las manos y las piernas empezaron a temblar... Y no había pasado más que unas pocas semanas.

Aquello no se pudo aguantar más, entonces todos aclamaron:

-"¡Ya está bien! ¡Que mande la mierda!, que ya no podemos aguantar más".

Y es así como desde aquel momento cualquier mierda puede mandar.

ANEXO 13

**HISTORIAS DE VIDA**

| Puntos vitales | Historia "A" | Historia "B" | Historia "C" | Historia "D" |
|---|---|---|---|---|
| Nacimiento | Has nacido en una familia humilde en un país pobre | Has nacido en una familia adinerada en un país pobre | Has nacido en una familia de clase trabajadora en un país desarrollado | Has nacido en una familia desestructurada en un país pobre |
| Rasgos físicos | Eres una mujer. Tu piel es de color negro. Resultas atractiva para otras personas. | Eres una mujer. Tu piel es blanca. Estás una poco gruesa. Resultas poco atractiva para otras personas. | Eres un hombre. Tu piel es blanca. Resultas atractivo para otras personas. | Eres un hombre. Tu piel es oscura. Tienes un defecto físico que causa rechazo. |
| Salud | Tienes muy buena salud. | Tu salud es delicada y enfermas con facilidad. | Tienes un defecto congénito por lo que has de cuidar mucho tu alimentación para evitar que se agrave. | Nunca has sufrido enfermedad alguna. |
| Alimentación | Comes muchas frutas y verduras. | Tienes preferencia por la comida precocinada. | Tienes acceso a una alimentación adecuada. | Tu alimentación es poco adecuada. |
| Hábitos | Fumas mucho. | Haces poco ejercicio. | Tienes una adicción a sustancias perniciosas. | Te gusta practicar deporte y cuidarte. |
| Trabajo | No tienes trabajo. | Trabajas en una gran empresa y tienes buen sueldo. | No trabajas y dependes de los ingresos de otras personas. | Estas estudiando. |
| Atención sanitaria | No puedes acceder a los tratamientos médicos que puedas necesitar. | Tienes acceso a todos los tratamientos médicos que puedas necesitar. | Solo tienes acceso a algunos de los tratamientos médicos que puedas necesitar. | Actualmente no hay cura para la enfermedad que te han diagnosticado. |
| Sucesos | Ha estallado un conflicto | La empresa en la que | Has de emigrar con | Vas a tener un hijo. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | bélico en tu país y pierdes todo lo que tienes. | trabajas ha sido declarada en quiebra. | tu familia en busca de un entorno mejor. | |
| Apoyos | Tienes apoyo de la familia. | Tienes apoyo de amigos y familiares. | No tienes apoyo alguno. | No te gusta recibir ayuda de persona alguna. |
| Carácter | Eres una persona muy sociable y simpática. | Eres una persona orgullosa y ambiciosa. | Eres una persona muy reservada y poco simpática. | Eres una persona muy insegura. |
| Relaciones | Estás enamorado/da de la persona de tu derecha. | Odias a la persona de la tu izquierda. | Mantienes una relación sentimental con una persona del mismo sexo. | No soportas vivir a solas. |

ANEXO 14

**BARAJA DE DECISION POKER**

CUATRO 4 *Más personas que profesionales auténticos*

UNO 1 *Más personas que profesionales auténticos*

CINCO 5 *Más personas que profesionales auténticos*

DOS 2 *Más personas que profesionales auténticos*

SEIS 6 *Más personas que profesionales auténticos*

TRES 3 *Más personas que profesionales auténticos*

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

ANEXO 15

# NÓMINA TIS a ½ jornada

| | | | |
|---|---|---|---|
| **EMPRESA** | | **TRABAJADOR** | |
| **DOMICILIO** | | **NIF** | |
| **CIF** | | **Número S.S.** | |
| **CCC** | | **CATEGORIA** | |
| | | **GRUPO COTIZACION** | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Periodo liquidación | del 1 de julio al 31 de julio | | Nº días | 31 |
| **I. DEVENGOS** | | | | **TOTALES** |
| 1. Percepciones salariales | | | | |
| Salario base | | | 660,83 € | |
| Complementos salariales: | | | | |
| Horas extraordinarias | | | | |
| Horas complementarias | | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | 110,14 € | |
| Salario en especie | | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | | |
| Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos. | | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | | |
| **A. TOTAL DEVENGADO** | | | | **770,97 €** |
| **II. DEDUCCIONES** | | | | |
| **1. Aportaciones del trabajador a las cotizacones a la S.S y recaudación conjunta** | | | | |
| | | Tipo | | |
| Contingencias comunes | 770,97 € | 4,70% | 36,24 € | |
| Desempleo | 770,97 € | 1,60% | 12,34 € | |
| Formación Profesional | 770,97 € | 0,10% | 0,77 € | |
| Horas extraordinarias Normales | 0,00 € | 4,70% | 0,00 € | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 0,00 € | 2,00% | 0,00 € | |
| **TOTAL APORTACIONES** | | | **49,34 €** | |
| 2. Irpf | | 8,00% | 61,68 € | |
| 3. Anticipos | | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | | |
| 5. Otras deducciones | | | | |
| **B. TOTAL A DEDUCIR** | | | **111,02 €** | |
| **LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)** | | | | **659,95 €** |
| Firma y sello de la empresa | | Fecha | | Recibi |

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | | | |
| Remuneración mensual | 660,83 € | | | |
| Prorrata pagas extras | 110,14 € | | Tipo | Aportación Empresa |
| **TOTAL** | **770,97 €** | | 23,60% | 181,95 € |
| | | Base | | |
| 2. Base de Contingencias Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta | AT y EP | | | 0,00 € |
| | Desempleo | **770,97 €** | 6,70% | 51,65 € |
| | FP | | 0,60% | 4,63 € |
| | FOGASA | | 0,20% | 1,54 € |
| 3. Cotización por horas extras | | | 23,60% | 0,00 € |
| 4. Cotización por horas extras fuerza mayor | | | 12,00% | 0,00 € |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF | | | **Total** | **239,77 €** |

ANEXO 16

## EVALUACIÓN DE RESULTADOS

### 1.- PREPARACIÓN

Contesta "Si" o "No" a las cuestiones siguientes:

| | | |
|---|---|---|
| ¿Hay al menos un profesor/a en cada centro implicado en el proyecto? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se han preparado todas las actividades y dinámicas necesarias para iniciar el proyecto? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿El profesorado está formado en aprendizaje servicio? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha podido formar al profesorado en metodologías ágiles y Scrum? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Todos los centros y entidades han firmado el convenio de colaboración? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se dispone de una pila de producto bastante perfilada? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha podido cumplir la calendarización prevista? | ☐ Si | ☐ No |

**Dificultades e incidencias surgidas**

| |
|---|
| |

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

| |
|---|
| |

**Propuestas y sugerencias de mejora**

| |
|---|
| |

### 2.- PROMOCIÓN

| | | |
|---|---|---|
| ¿Se ha podido presentar el proyecto en todos los ciclos previstos? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Van a participar todos los cicles formativos contemplados? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se suman otros ciclos formativos? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se dispone de un profesor/a para cada grupo de trabajo? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha podido formar un equipo base para ensayar la metodología? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha podido cumplir la calendarización prevista? | ☐ Si | ☐ No |

**Dificultades e incidencias surgidas**

| |
|---|
| |

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

| |
|---|
| |

**Propuestas y sugerencias de mejora**

| |
|---|
| |

## 3.- CREACIÓN DE EQUIPOS

| | | |
|---|---|---|
| ¿Se han podido formar todos los equipos de trabajo? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Hay al menos un miembro en cada equipo que sabe utilizar la metodología de trabajo? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Hay al menos un miembro en cada equipo formado en mediación y resolución de conflictos? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Los miembros de los equipos tienen confianza para expresar emociones y sentimientos en el grupo? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se han asumido los diferentes roles en cada equipo? | ☐ Si | ☐ No |

**Dificultades e incidencias surgidas**

| |
|---|
| |

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

| |
|---|
| |

**Propuestas y sugerencias de mejora**

| |
|---|
| |

## 4.- ELABORACIÓN

| | | |
|---|---|---|
| ¿Todos los equipos conocen la pila del producto? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado un modelo de currículum para las personas usuarias de la plataforma? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado un formulario para establecer un diagnóstico de la capacidad de búsqueda de trabajo de las personas usuarias de la plataforma? | ☐ Si | ☐ No |

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

| | | |
|---|---|---|
| ¿Se ha consensuado y creado un listado de competencias personales para organizar los perfiles profesionales de la plataforma? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado el taller de mediación? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado el taller de emociones? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado la infografía sobre seguridad y privacidad en la web? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado el taller de asesoramiento de estética e imagen personal? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado el taller de story telling y elevator pitch? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado el taller de grabación, edición y publicación de vídeos? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado el taller de diseño gráfico? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se dispone en cada centro de un roll up para grabar los vídeo-currículums del alumnado y personas usuarias? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Están diseñados los carteles, dípticos u tarjetas de visita de la plataforma? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Las empresas disponen de información de acceso a los convenios, tipos de contratación, bonificaciones y ayudas desde la plataforma? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se dispone de una guía para las empresas sobre el uso de la plataforma? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se ha creado el vídeo sobre las ventajas de contratar al alumnado de formación profesional? | ☐ Si | ☐ No |
| ¿Se dispone de un vídeo de cada ciclo para promocionar lo que puede aportar su alumnado a la ciudadanía y las empresas? | ☐ Si | ☐ No |

**Dificultades e incidencias surgidas**

| |
|---|
| |

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

| |
|---|
| |

**Propuestas y sugerencias de mejora**

| |
|---|
| |

## 5.- TESTEO

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ¿Se dispone de una plataforma web plenamente operativa? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿El uso de la plataforma responde a criterios de accesibilidad? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Resulta fácil establecer diferentes criterios de búsqueda para encontrar perfiles profesionales con determinadas características? | ☐ | Si | ☐ | No |

**Dificultades e incidencias surgidas**

| |
|---|
| |

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

| |
|---|
| |

**Propuestas y sugerencias de mejora**

| |
|---|
| |

## 6.- PUBLICACIÓN

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ¿Hay empresas que hacen uso de la plataforma para promocionarse? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Se dispone de materiales gráficos para promocionar la plataforma? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Los participantes han recibido formación para grabar y maquetar sus vídeo-currículums? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Al menos un 33% del alumnado ha publicado sus vídeo-currículums en la plataforma? | ☐ | Si | ☐ | No |
| ¿Hay usuarios de los servicios de empleo de Cruz Roja que han publicado sus video-currículums en la plataforma? | ☐ | Si | ☐ | No |

**Dificultades e incidencias surgidas**

| |
|---|
| |

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

| |
|---|
| |

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

**Propuestas y sugerencias de mejora**

## 7.- DIFUSIÓN

¿Se ha promocionado la plataforma por medio de redes sociales, radio y prensa? ☐ Si ☐ No

¿Hay carteles por la ciudad para dar a conocer la plataforma? ☐ Si ☐ No

¿Hay al menos un 40% de participación del alumnado de infantil en el concurso de dibujo para promocionar la marca del caracol? ☐ Si ☐ No

**Dificultades e incidencias surgidas**

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

**Propuestas y sugerencias de mejora**

## 8.- ADOPCIÓN

¿Hay nuevo alumnado y otras personas usuarias interesadas en adherirse a la plataforma? ☐ Si ☐ No

¿Se ha formado al nuevo alumnado y personas usuarias para grabar y maquetar sus vídeo-currículums? ☐ Si ☐ No

¿El nuevo alumnado y personas usuarias han podido publicar sus vídeo-currículums en la plataforma? ☐ Si ☐ No

¿Se han creado elementos para promocionar a las empresas en la plataforma? ☐ Si ☐ No

¿Hay alumnado y personas usuarias que han recibido peticiones de entrevista de trabajo a través de la plataforma? ☐ Si ☐ No

☐ Si ☐ No





¿Hay alumnado que han sido conocido y contratado al promocionarse por medio de la plataforma?

¿Hay un feedback sobre la experiencia con los candidatos y candidatas de la plataforma? ☐ Si ☐ No

¿Se ha agradecido, reconocido y certificado el trabajo del alumnado? ☐ Si ☐ No

**Dificultades e incidencias surgidas**

| |
|---|
| |

**Correcciones o adaptaciones realizadas**

| |
|---|
| |

**Propuestas y sugerencias de mejora**

| |
|---|
| |

**OBSERVACIONES O SUGERENCIAS**

| |
|---|
| |

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

ANEXO 17

## CONSENTIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Yo, D$^{n}$/D$^{ña}$. ______________________________ mayor de edad, con DNI/NIE ____________________, teléfono ________________ y domicilio en ________________________________________ de ______________________, consiento el acceso y uso de mis datos personales a Cruz Roja Española, Asamblea Local de Alcoy.

De conformidad con La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos de carácter personal recabados, serán incorporados a un fichero titularidad de Cruz Roja Española, que garantiza que ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener el nivel de seguridad requerido, en atención a la naturaleza de los datos personales tratados.

Así mismo, no cederá o comunicará los datos personales almacenados en sus ficheros a terceros, salvo en los supuestos legalmente previstos o cuando fuere necesario para la prestación del servicio.

En cualquier momento puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición respecto de sus datos personales, enviando un escrito, acompañado de una fotocopia de su DNI, o documento acreditativo equivalente a Cruz Roja Española, Asamblea Local de Alcoy, Carrer Roís de Corella, 2, 03804, Alcoy, Alicante.

En ______________ a ____ de ________________ de 20 ___

Firmado: ________________________

## CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES

Yo, Dn/Dña. ________________________________________ mayor de edad, con domicilio en ____________________________________________________ de ________________________________, teléfono ____________________ y correo electrónico ____________________________________________, como persona usuaria de los servicios de búsqueda de empleo, consiento la toma y difusión de imágenes y vídeos personales en formato digital de los que soy propietaria/o a Cruz Roja, Asamblea Local de Alcoy con las que mostrar mi perfil profesional a posibles empleadores.

La autorización que aquí se concede sobre este material tendrá un uso de carácter laboral y promocional de mi perfil profesional y la misma no está sometida a ningún plazo temporal ni está restringida al ámbito nacional de ningún país.

En __________________ a _____ de ____________________ de 20____

Firmado: ________________________________

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

ANEXO 18

**AUTORIZACIÓN DE GASTOS**




OFICINA LOCAL ALCOY

Nº:

## AUTORIZACIÓN DE GASTO

FECHA: ____________

**PLAN/PROGR.:** ____________ **PROYECTO:** ____________

COD. PROYECTO: ____________ NOMBRE SOLICITANTE: ____________

A JUSTIFICAR EN: ____________

**CONCEPTO** (producto, uso y destino): ____________

PARTIDA CONTABLE: ____________ Nº cta.: ____________

| PRESUPUESTO ANUAL: | PRESUPUESTO DISPONIBLE: |
|---|---|
| € | |

| IMPORTE SOLICITADO: | PRESUPUESTO RESTANTE: |
|---|---|
| € | € |

**FORMA DE PAGO:**
- ☐ Metálico
- ☐ Transferencia/talón

**PERÍODO DE PAGO:**
- ☐ Contado
- ☐ 30 días
- ☐ 60 días
- ☐ 90 días

**TIPO DE PROVEEDOR:**
- ☐ Concertado/Autorizado
- ☐ Libre

**PROVEEDOR.**

NOMBRE O RAZÓN: ____________ CÓDIGO CRE: ____________

JUSTIFICACIÓN: ____________

| Responsable de Dpto. | **Autorizaciones** | | |
|---|---|---|---|
| | VºBº Director Técnico Local **Pablo Granados** | Coordinador de Actividades **David Ivañez** | Presidente Local **Lluís Llorens** Secretario Local **Fernando Pascual** |
| | | +100€ | +1000€ |

**ENTREGA EN METÁLICO**

Fecha entrega:

CAJA

Firma recibí:

VºBº Responsable de Tesorería

ANEXO 19

## GLOSARIO

a) **Agile:** Es una metodología para el desarrollo de proyectos que necesitan de rapidez y flexibilidad; es una filosofía que supone una forma diferente de trabajar y de organizarse. Cada proyecto se "trocea" en pequeñas partes que tienen que completarse y entregarse en pocas semanas.

b) **Chroma key:** Técnica que consiste en extraer un color de la imagen y reemplazar el área que ocupaba por otra imagen, con la ayuda de un software especializado. Esto se hace habitualmente grabando al personaje con un fondo de un tono verde específico o en ocasiones azul.

c) **Competencias:** Una competencia es el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes que determinan el desempeño exitoso en el trabajo. Conjugan lo que sabe la persona (conocimiento), lo que sabe hacer (procedimientos), y lo que quiere hacer (las actitudes). Así, una competencia puede verse reflejada en un iceberg, donde hay una parte que se ve [lo que la persona sabe, lo que hace, cómo puede ser el trabajo y los conocimientos adquiridos, por ejemplo saber utilizar una herramienta informática o algún idioma] y otra que no se ve [la actitud para aprender, la capacidad de planificación y organización, motivaciones, creencias, etc. Esta parte tiene que ver con las emociones, creencias, educación y valores. Es mucho más potente que la parte que se ve (incluso la determina) y es la que hace que las personas sean diferentes y que consigan más o mejores resultados en el trabajo].

   - **Adaptabilidad y flexibilidad:** Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas situaciones y con personas diversas; supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, intentando dar lo mejor de sí por el bien del objetivo de su puesto de trabajo y de las necesidades del cliente.
   - **Capacidad analítica:** Capacidad para identificar y valorar las situaciones y problemas, separando y organizando sus partes

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad

integrantes, y reflexionar sobre ellas de una forma lógica y sistemática.

- **Capacidad de delegar:** Supone la asignación de una tarea o proyecto específico por parte de una persona a otra, y el compromiso de la persona asignada de completar la tarea o proyecto. Para ello los delegadores emplean tiempo planeando las asignaciones y organizando los recursos para alcanzar las metas e la manera más productiva posible.
- **Capacidad de negociación:** Capacidad con la cual una persona es capaz de buscar un acuerdo que satisfaga los intereses de todas cada una de las partes implicadas.
- **Compromiso con los valores institucionales:** Es la capacidad de asumir como propios y actuar según los valores y principios de una entidad.
- **Comunicación eficaz:** Es la capacidad de saber qué decir, cómo decirlo, a quién decirlo y cuándo. De la misma manera hacer coincidir nuestro lenguaje verbal con el no verbal.
- **Construcción de relaciones:** Capacidad para crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.
- **Cooperación:** Es la capacidad de trabajar compartiendo responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos, sabiendo trabajar en equipo colaborando activamente con otras personas y grupos, valorando las diferencias personales y culturales.
- **Creatividad:** Capacidad de generar nuevas ideas y conceptos a partir de asociaciones entre ideas y conceptos conocidos con el objetivo de dar nuevas soluciones a los retos, problemas y situaciones a afrontar. También se conoce como pensamiento divergente, asociativo o lateral.
- **Eficiencia:** Es la relación que existe entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos con el mismo. Hace referencia a la obtención de un mismo objetivo con el empleo del menor número posible de recursos o cuando



se alcanzan más metas con el mismo número de recursos o menos. La eficiencia es muy importante en las empresas, ya que se consigue el máximo rendimiento con el mínimo coste.

- **Escucha activa:** Consiste en una forma de comunicación que demuestra al hablante que el oyente le ha entendido.
- **Gestión de equipos:** Es la capacidad de organizar y coordinar a un grupo de individuos para un objetivo común.
- **Gestión emocional:** Es la capacidad de reconocer nuestras propias emociones y las emociones de los demás, de motivarnos a nosotros mismos y de controlar nuestras emociones y las de los demás.
- **Iniciativa:** Disposición para actuar de forma proactiva, poniendo en marcha acciones por cuenta propia, detectando y aprovechando oportunidades para mejorar los resultados.
- **Organización y planificación:** Capacidad para anticipar y asignar, de una forma lógica y ordenada, las tareas y acciones a seguir distribuyendo recursos para lograr unos resultados.
- **Orientación a resultados:** Capacidad para dirigir todos los actos hacia la meta deseada, actuando de forma eficaz, veloz y con urgencia ante decisiones importantes y que son necesarias para satisfacer las peticiones del cliente, superar los estándares propios y, finalmente, ser mejor que los competidores.
- **Orientación al cliente:** Es una actitud permanente para detectar y satisfacer las necesidades y prioridades de los clientes.
- **Perseverancia:** es la capacidad para actuar con firmeza y constancia en la realización de proyectos y en la consecución de objetivos, insistiendo cuando es necesario, repitiendo una acción y manteniendo un comportamiento constante hasta lograr lo planeado.
- **Proactividad:** Es la capacidad de emprender acciones, responsabilizándose de la solución a los problemas que se presentan y anticipándose a los demás. Implica dialogar, actuar, resolver o tomar decisiones sin necesidad de recibir directrices.

- **Resolución de problemas:** Es la capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas cuyo método de solución no resulta obvio de manera inmediata involucrándonos en dichas situaciones con el fin de encontrar las soluciones más apropiadas para cada caso, pensando siempre en las repercusiones que estas puedan tener a largo plazo.
- **Sensibilidad interpersonal:** Es la capacidad para descubrir, entender e interpretar los deseos e intenciones de las demás personas, lo que permite interacciones sociales eficaces, mayor adaptación al entorno, así como el desarrollo de relaciones sociales satisfactorias, ya que favorece la comprensión de las demás personas y la comunicación con ellas, teniendo en cuenta sus emociones, estado de ánimo, motivaciones, intenciones, etc.
- **Toma de decisiones:** Es la capacidad de analizar, seleccionar y elegir la mejor opción entre varias, asumiendo las acciones que corresponde realizar para conseguir el objetivo buscado o el beneficio del colectivo.
- **Trabajo en Red:** Es la habilidad de cooperar de forma estable y sistemática con los demás miembros de un equipo independientemente de su ubicación por medio del uso de herramientas digitales, transfiriendo, intercambiando conocimiento, experiencias y nuevas ideas.

d) **Developer team:** (Equipo de desarrollo) conjunto de personas más "técnicas" que de manera conjunta desarrollan el producto del proyecto. Tienen un objetivo común, comparten la responsabilidad del trabajo que realizan.

e) **Elevator pitch:** Consiste en una forma de presentar las ideas de negocio ante potenciales clientes o terceras personas que de alguna u otra manera estén interesados en ella. Toma su nombre de una supuesta situación en la cual, en lo que dura un viaje en ascensor, tienes que despertar el interés de tu interlocutor/a por tu proyecto, ya sea un inversor, un cliente potencial o un posible colaborador. La finalidad es generar interés sobre tu proyecto, conseguir una entrevista o reunión para más adelante.

f) **Historias de usuario:** Son pequeñas descripciones de los requerimientos de un cliente utilizando el lenguaje común del usuario, teniendo en cuenta describir el Rol, la funcionalidad y el resultado esperado: Como <quien> quiere <qué> por <objetivo>. Por ejemplo: como un empresario cliente de la plataforma, quiero seleccionar una serie de hashtags para ver los perfiles de los candidatos que cumplan estos criterios.

g) **Lean:** Es una nueva forma de gestionar los procesos que se desarrollan en una empresa. Tiene como objetivo limpiar las actividades que no aportan nada para obtener a cambio un producto y una experiencia final de gran calidad para los clientes.

h) **Product Backlog:** (Pila de producto) es un listado de todas las tareas que se pretenden hacer durante el desarrollo de un proyecto.

i) **Product Owner:** Es la persona responsable de asegurar que el equipo aporte valor al proyecto. Representa las partes interesadas internas y externas, de forma que tiene que comprender y apoyar a las necesidades de todos los usuarios, así como también las necesidades y el funcionamiento del Equipo Scrum. Es la persona propietaria de la planificación del proyecto.

j) **Scrum:** Es un proceso en el cual se aplican de manera regular un conjunto de buenas prácticas para trabajar colaborativamente, en equipo, y obtener el mejor resultado posible de un proyecto.

k) **Scrum Master:** Es la persona facilitadora del proyecto; es la figura que lidera los equipos en la gestión ágil de proyectos. Su misión es que los equipos de trabajo logren sus objetivos, eliminando cualquier dificultad que puedan encontrar en el camino.

l) **Sprint:** Es cada uno de los ciclos de un proyecto Scrum que permiten tener un ritmo de trabajo con un tiempo prefijado con la entrega de un incremento del producto que aporte valor.

m) **StakeHolders:** Es cualquier persona que tenga un interés directo o indirecto en el proyecto y en el trabajo del equipo, como por ejemplo los que financian el proyecto. En el caso de este, una administración que quiere favorecer la formación profesional de calidad y dar una salida laboral al alumnado joven y personas desempleadas.

n) **Startup:** Es una empresa de nueva creación que comercializa productos y/o servicios a través del uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con un modelo de negocio escalable que le permite un crecimiento rápido y sostenido en el tiempo. Este fuerte componente tecnológico les permite poder escalar su negocio de forma ágil y rápida, y con una necesidad de capital inferior a las empresas tradicionales.

o) **Storytelling:** Es el arte de explicar una historia, la creación y aprovechamiento de una atmósfera mágica a través del relato. En marketing es una técnica que consiste a conectar emocionalmente con tus usuarios con el mensaje que estás transmitiendo a través de una historia, dejar que te lleguen y toquen el corazón y las emociones, el cuerpo y el espíritu: lo racional y lo instintivo.

ANEXO 20

## AGRADECIMIENTOS

Se agradecen todas las aportaciones, sugerencias e información facilitada que han servido para la redacción de este proyecto, realizadas por:

Concejalía de educación del Ayuntamiento de Alcoy, C/ Mayor, 10 – 1º, 03801, Alcoy, Alicante, teléfono 965 537 140, correo electrónico: educacio@alcoi.org

- **Pilar Herrero**, técnica del departamento, correo electrónico: pherrero@alcoi.org

Agencia de Desarrollo Local, C/ San Mateu, 3, 03801, Alcoy, Alicante, teléfono 965 537 150, correo electrónico: adlempleo@alcoi.org

- **Carolina Pérez Pérez**, psicóloga y orientadora laboral, correo electrónico: carolperez@alcoi.org

CIP FP Batoy, Calle Sociedad Unión Musical, 8, 03802 Alcoy, Alicante, teléfono 966527660,

- **Mª Catalina Sanz Aroca**, tutora y profesora del Ciclo de Integración Social, correo electrónico: mcsanz@cipfpbatoi.es
- **José Daniel Vañó Parra**, jefe de estudios, correo electrónico: jdparra@cipfpbatoi.es
- **Lucía Fuster**, profesora de estética, correo electrónico: lfuster@cipfpbatoi.es
- **Antonio Benito Benito**, jefe del departamento de administración, correo electrónico: antonio.benito.benito@gmail.com
- **Ruth Abad Catalán**, profesora de empresa e iniciativa emprendedora, correo electrónico: rabad@cipfpbatoi.es
- **Silvia Rico**, profesora de animación socio cultural y turística, correo electrónico: srico@cipfpbatoi.es
- **Luís Vañó**, profesor de integración social, correo electrónico: lvanyo@cipfpbatoi.es
- **Irene Sofia Johera Climent**, profesora de administración y finanzas, correo electrónico: isjohera@cipfpbatoi.es

IES Cotes Baixes, Polígono Cotes Baixes C, 03804 Alcoy, Alicante, teléfono 966528110,

- **Miguel Àngel Fillol Camps**, profesor y secretario del centro, correo electrónico: secretaria@iescotesbaixes.org



EASD de Alcoy, Carrer Barranc de Na Lloba, S/N, 03801 Alcoy, Alicante, teléfono 965533675,

- **Magda Arques Castelló**, profesora de medios informáticos correo electrónico: arquesm@easdalcoi.es

Centre Europeo de Empresas e Innovación, sede de Alcoy, Plaza Emilio Sala, 1, 03801, Alcoy, Alicante, teléfono 965541666,

- **Juan Simó Gisbert**, técnico de desarrollo empresarial, correo electrónico: juan.simo@ceei.net

Panda Creatiu Calle Santa Lucía, 3A, 03801, Alcoy, Alicante, teléfono 865713490,

- **Hermes Vélez**, responsable de marketing y desarrollo digital, correo electrónico: hermes@pandacreatiu.com

**Manuel Gomicia Giménez**, 2º Teniente de Alcalde en la legislatura 2015-2019, actualmente Director General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, correo electrónico: gomicia_man@gva.es.

Y en especial, al Instituto José Segrelles, de Albaida, Av. de Josep Giner y Marco, 5, 46860 Albaida, Valencia, teléfono 962919300,

- **Lourdes Espí**, jefa de estudios, correo electrónico: caporaliafp@iesjsegrelles.org
- **Amparo Martínez**, profesora de Metodología de la Intervención Social, correo electrónico: amparomartinezpardo@gmail.com

+ Humanidad + Imparcialidad + Neutralidad + Carácter Voluntario + Independencia + Universalidad + Unidad